



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

**1462** *CORRECCIÓN DE ERRORES CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIA, SERVICIOS Y TECNOLOGÍAS DEL SECTOR DEL METAL.*

En el Boletín Oficial de la Provincia número 215 de 10 de noviembre de 2017, se publicó el edicto número 11433, relativo al Convenio Colectivo provincial de Industria, Servicios y Tecnologías del sector del metal – código convenio 03000375011982. Advertidos errores en los artículos 52, 70, 71, en las Disposiciones Adicionales y en el título de las tablas salariales de 2018 en el Anexo II, se remite el acta con las correcciones para su publicación.

Alicante, 8 de febrero de 2018

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE ECONOMIA SOSTENIBLE,  
SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

Emilia González Carrión

ILTMO. SR. PRESIDENTE DE LA EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL.

ALICANTE

### **ACTA DE LA REUNIÓN PARA CORRECCIÓN DE ERRORES DEL DIA 28 DE NOVIEMBRE DE 2017 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO PARA LA INDUSTRIA, LOS SERVICIOS Y LAS TECNOLOGÍAS DEL SECTOR METAL DE LA PROVINCIA DE ALICANTE 2017-2019**

En Alicante, siendo las 11:30 horas del día 28 de noviembre de 2017, en la Sala de Juntas de F.E.M.P.A., se reúnen los representantes de las Centrales Sindicales, FICA-U.G.T.PV, INDUSTRIA/CC.OO.PV y representantes de la Patronal F.E.M.P.A., integrantes de la comisión negociadora del Convenio Colectivo para la Industria, los Servicios y las Tecnologías del Sector Metal de la Provincia de Alicante 2017-2019.

**POR CC.OO**



D. PEDRO JAVIER GALARZA MONSALVEZ

D. JUAN JOSE PICAZO MOYA

**POR U.G.T.**

D. DANIEL ARGENTE FERNANDEZ

D. JOSE LUIS REBE DE LA TORRE

**POR FEMPA**

D. GUILLERMO MORENO GARCIA

D. LUIS RODRIGUEZ GONZALEZ

Comparecen los arriba relacionados como integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para la Industria, los Servicios y las Tecnologías del Sector Metal de la Provincia de Alicante 2017-2019, con el fin de corregir los errores detectados en los artículos 52, 70, 71, en las Disposiciones Adicionales y en el título de las tablas salariales de 2018 en el Anexo II, que quedan redactados como sigue a continuación:

**Artículo 52.- JORNADA**

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán durante el año 2017 una jornada laboral máxima de 1754 horas de trabajo efectivo y para los años 2018 y 2019, una jornada laboral máxima de 1752 horas de trabajo efectivo.

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

En las empresas que tengan establecida una jornada de 40 horas semanales, podrán seguir efectuando la misma, disfrutando los trabajadores el exceso de las



horas realizadas, en vacaciones, Semana Santa, Navidad o bien percibir las como extraordinarias, de acuerdo entre empresa y trabajadores.

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

Las empresas que a 31-12-2016 vinieran disfrutando de la jornada de 1721 horas en base a lo regulado en anteriores convenios, mantendrán dicha jornada y si tuviesen previsto en ella disfrutar de un descanso de 25 minutos para el bocadillo, este ni ha tenido ni tiene la consideración de tiempo efectivo de trabajo. Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de modificar la jornada de 1721 horas con arreglo a lo previsto en este convenio y a través de la aplicación de los procedimientos legalmente establecidos para ello.

En las empresas en las que a partir de la publicación del presente convenio, se instaure la jornada continuada el tiempo empleado para el "bocadillo" no se computará como realmente trabajado. En materia de horario, se estará a lo establecido en las disposiciones legales en vigor.

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

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

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

2.- Las empresas deberán explicar las causas que justifican el calendario propuesto. No obstante, la falta de acuerdo facultará a las



empresas para determinar el calendario que mejor se adecue a sus previsiones con los siguientes límites:

\* En todo caso, la jornada anual no podrá sobrepasar las 1.754 horas de trabajo efectivo para el año 2017 y 1752 horas de trabajo efectivo para los años 2018 y 2019.

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

## B) Bolsa de horas de libre disposición

Las empresas que a 31 de enero del año en curso no hayan optado por la distribución irregular de la jornada prevista en el Apto. A), dispondrán de una bolsa horaria de 150 horas/año, cuya utilización se regulará de la siguiente forma:

B.1) El calendario laboral se confeccionará sobre la base de 1.754 horas anuales de trabajo efectivo para 2017 y 1752 hora anuales de trabajo efectivo para los años 2018 y 2019.

B.2) Las empresas podrán disponer de hasta 150 horas/año del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecida sin más requisitos que los siguientes:

\* Las empresas preavisarán con un máximo de 5 días (120 horas) y un mínimo de 72 horas de antelación a los Representantes Legales de los Trabajadores y a los trabajadores individualmente afectados por el uso de las mismas.

\* La retirada del uso de las horas preavisadas deberá comunicarse con la máxima antelación posible a los Representantes Legales de los Trabajadores y a los trabajadores individualmente afectados por el uso de las mismas, siendo conscientes de los perjuicios que podrían causarse de convertirse el preaviso y posterior cancelación en una práctica reiterada y frecuente, lo que obligaría a replantear otra medida más rigurosa de control en próximas ediciones del convenio.

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



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

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

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

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

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

#### **Punto 4 del Artículo 70.-**

4. Si del dictamen del médico, designado conjuntamente, resultara que no hay lugar a la baja, la empresa no vendrá obligada al pago de la prestación a su cargo.

#### **Artículo 71.- SEGURO POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL, ABSOLUTA, GRAN INVALIDEZ Y MUERTE**

Todas las empresas afectadas por el presente convenio, deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente total, absoluta para todo tipo de trabajo, gran invalidez y muerte, derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, a favor de todos y cada uno de los trabajadores por un capital de VEINTICUATRO MIL QUINIENTOS EUROS (24.500€) durante la vigencia del convenio.

La inclusión en las correspondientes pólizas de la contingencia de Invalidez Total y la inclusión de la nueva cobertura por enfermedad profesional, deberán ser efectivas en todo caso desde el día 1 de octubre de 2017, quedando obligadas a ello las empresas afectadas por el presente convenio.

El seguro deberá suscribirse del siguiente modo:



a) La Federación Empresarial del Metal de la Provincia de Alicante (FEMPA), se obliga a suscribir una póliza colectiva con una compañía aseguradora para cubrir por la cantidad indicada en este artículo, las contingencias de invalidez permanente total, absoluta para todo tipo de trabajo, gran invalidez y muerte, derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional a favor de los trabajadores de las empresas que soliciten su inclusión en la mencionada póliza, con el fin de que no queden unas empresas más gravadas que otras por ser superior la edad de sus trabajadores; de este modo el coste por trabajador será idéntico al promediarse las primas que hubiere correspondido en atención a sus edades.

b) Todas las empresas afectadas por el presente convenio tienen la obligación de suscribir a todos sus trabajadores en la póliza colectiva señalada en el párrafo anterior, mediante la solicitud fehaciente a la Federación de Empresarios del Metal de la Provincia de Alicante y abonando la prima que por dicho concepto corresponda.

c) La no inclusión de los trabajadores en la póliza colectiva por parte de su empresa, determinará que recaiga sobre la misma las garantías de las contingencias si llegaran a producirse.

d) No será válida la inclusión de los trabajadores en ninguna otra póliza que no sea suscrita por FEMPA, salvo aquellas que mejoren sustancialmente las condiciones suscritas. Ambas partes acuerdan que a estos efectos mejora sustancial es la que contienen aquellas pólizas que incrementen como mínimo en un 20% los capitales fijados en este artículo 71 y para los años de vigencia del presente convenio. En caso de que aquellas pólizas no respetasen tal mejora sustancial, ambas partes acuerdan que carecerán de eficacia a los efectos aquí establecidos.

e) La Comisión Paritaria del Convenio vigilará el cumplimiento de lo pactado en los puntos c y d, y siempre que cumplan el apartado d del presente artículo, evaluará aquellas pólizas de accidentes laborales que para el cumplimiento de este artículo se suscriban fuera de la Federación de Empresarios del Metal, emitiendo un certificado de validez, con el fin de que se mantengan las condiciones en este artículo establecidas suscritas por las principales centrales sindicales y la patronal FEMPA.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### PRIMERA.- FOMENTO DEL EMPLEO

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



## **SEGUNDA.- FOMENTO DE LA CONTRATACION INDEFINIDA**

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

## **TERCERA.- SUBREPRESENTACIÓN DE GÉNERO.**

Se fomentará la incorporación de la mujer al sector metalúrgico, promoviendo la reducción de desequilibrios de género en nuestro sector con el fin de corregir su actual nivel de subrepresentación. A tal efecto, y desde la formación, clave para desencadenar todo tipo de cambios en la sociedad, se articularán toda una serie de políticas de actuación con el fin de implantar la no discriminación por razón de sexo en todos los órdenes de la vida laboral en el sector metalúrgico alicantino.

## **CUARTA.- MANUAL DE VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO PARA LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL SECTOR DEL METAL**

FEMPA, UGT y CCOO disponen del Manual de Valoración de Puestos de Trabajo que se adopta como manual de valoración de clasificación profesional por la Comisión Paritaria del Sector del Metal.

## **ANEXO II. TITULO TABLA SALARIAL 2018:**

Donde dice "EFECTOS A PARTIR DE 01/08/2018", debe decir "EFECTOS A PARTIR DE 01/01/2018"

Se apodera a D. Juan Jose Picazo Moya para la presentación en nombre y representación de la Comisión Negociadora del Convenio del nuevo Convenio Colectivo para la Industria, los Servicios y las Tecnologías del Sector Metal de la Provincia de Alicante 2017-2019, cuyo texto íntegro se adjunta a la presente acta,



ante la Dirección territorial de Alicante de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo a los efectos de su registro y publicación.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 12,30 horas del día de la fecha.