

los proyectos respectivos en el Servicio Territorial de Energía, rambla Méndez Núñez, 41, 5º de Alicante (03002), y presentar, por duplicado, en dicho centro las alegaciones que consideren oportunas en el plazo de veinte días a partir del siguiente al de la inserción de este anuncio.

Relación de bienes y derechos afectados.

Solicitud declaración utilidad pública ampliación ST Novelda, término municipal: Novelda (Alicante)

FINCA S/ PROYECTO	POLÍGONO	PARCELA	CATALSTRO REFERENCIA	TITULAR Y DOMICILIO	PLENO DOMINIO	AFECCIÓN		NATURALEZA
						SERVIDUMBRE DE PASO Nº	OCCUPACIÓN TEMPORAL Nº	
1	24	262	03093A024002620000RU	IBERDROLA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA S.A., CON DOMICILIO EN BILBAO, CALLE CARDENAL GARDOQUI, NÚMERO 8	11743	-	11743	VIÑEDO (IMPRODUCTIVO)

Alicante, 22 de abril de 2010.

El Jefe del Servicio Territorial de Energía, Miguel García Mengual.

\*1010648\*

## DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO

### ANUNCIO

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. Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.), 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 2009-2012

Capítulo I Ámbitos de aplicación

Capítulo II Organización del trabajo

Capítulo III Ingresos, Clasificación Profesional y Contratación Laboral

Capítulo IV Movilidad

Capítulo V Seguridad y Salud en el Trabajo, Pluses, Complementos, y Jubilación

Capítulo VI Jornada, Horarios, Vacaciones, Licencias y Excedencias

Capítulo VII Salario y sus Complementos

Capítulo VIII No Discriminación por razón de Sexo

Capítulo IX Derechos Sindicales

Capítulo X Régimen Disciplinario

Capítulo XI Formación

Capítulo XII Prevención y formación en riesgos laborales de las empresas del metal que trabajan en la construcción. Tarjeta profesional

Anexo I Actividades CNAE-09 incluidas en el ámbito funcional del Sector del Metal

Anexo II Tablas salariales 2010

Anexo III Sistema de Clasificación Profesional  
Anexo IV Constitución y Funcionamiento de la Delegación Territorial de la FMF en la provincia de Alicante  
CAPÍTULO I

Artículo 1.- Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo, cuyo ámbito funcional abarca a la Industria y los Servicios del Metal, ha sido negociado y suscrito por FEMPA, UGT y CC.OO, y afecta a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado, engrase e instalación de neumáticos, 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, así como, las empresas fabricantes de componentes de energía renovable.

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 mm., joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas, de aire acondicionado, calefacción, gas, placas solares y otras actividades auxiliares o complementarias de la construcción, tendidos de líneas de conducción de energía, tendidos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, instaladores y mantenedores de grúas torre, industrias de óptica y mecánica de precisión, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos, 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 fuera del Ámbito del convenio, además de las específicamente excluidas en su texto, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización. Las actividades antes señaladas, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resultan integradas en el campo de aplicación de este convenio, se relacionan a título enunciativo y no exhaustivo en el Anexo I del mismo.

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.

Artículo 4.- Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor al producirse su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante y mantendrá su vigencia desde 01 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2012. No obstante los aspectos económicos retrotraerán sus efectos al 1 de enero de 2009, con la fórmula de revisión anual conforme se determina en el capítulo correspondiente.

La duración de este convenio será de cuatro años, o sea, desde el 1 de enero de 2009 al 31 diciembre de 2012, salvo vigencias diferenciadas para temas concretos que por su naturaleza así lo requieren y que quedan especificadas en los artículos correspondientes.

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

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

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

#### Artículo 5.- Vinculación a la totalidad

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

#### Artículo 6.- Garantías personales

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

#### Artículo 7.- Comisión paritaria

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las funciones específicas de la Comisión serán las siguientes:

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Interpretación del Convenio, siendo sus resoluciones, previa publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, vinculantes a las partes.
- Arbitraje en los problemas o cuestiones se le sometan por las partes sobre asuntos derivados de este Convenio.
- Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos.
- Comisión permanente para la adaptación e inclusión en el texto del convenio de las novedades normativas de carácter laboral y social, con el fin de que el texto mantenga en todo momento su concordancia con la legislación vigente de carácter laboral y social.

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

Además de las funciones establecidas, la Comisión Paritaria tendrá la de verificar las condiciones de salud

laboral de los centros de trabajo, cuando alguna de las partes firmantes lo soliciten.

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

#### Artículo 8.- Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL)

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

#### CAPÍTULO II

#### Artículo 9.- Norma general

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

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

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

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

#### Artículo 10.- Generalidades

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

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

#### Artículo 11.- Sistema de organización científica y racional del trabajo

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

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

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

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

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

Artículo 12.- Procedimiento para la implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización de trabajo

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

- a) La dirección informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar.
- b) Ambas partes, a estos efectos, podrán constituir una comisión mixta, mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de quince días, manifestará su acuerdo o disenterá razonadamente de la medida a adoptar.
- c) Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje.
- d) De persistir el desacuerdo, la implantación o modificación del sistema se ajustará en cuanto a su aprobación, a lo previsto en la legislación laboral vigente.

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

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

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

Serán competencias de esta Comisión:

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

Las partes de la Comisión Mixta podrán recabar asesoramiento externo.

Artículo 13.- Revisión de tiempos y rendimientos

Se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

- a) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
- b) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- c) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado, o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.

d) Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación de duración no superior al mes por cada 10% de disminución.

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

Artículo 14.- Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo o tipo

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

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

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

Artículo 15.- Incentivos

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

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

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

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

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

Como consecuencia de la negociación se establece para el presente año 2010 un aumento del 0,5% con efectos 01.01.2010, para el año 2011 un aumento correspondiente al 1,5% con efectos 01.01.2011 y para el año 2012 un aumento del 2% con efectos 01.01.2012. Todo ello en relación con los precios pieza, precios hora ahorrada, precios punto o cualquier otra unidad característica de los sistemas de incentivo existentes en las empresas. Dichos incentivos estarán sujetos a revisión en los mismos términos que el salario para los años 2010, 2011 y 2012.

A efectos de cálculo de los incentivos para el año 2010 se efectuará una revisión técnica, es decir, sin pago de atrasos, sobre los incentivos del año 2008 a fin de que sirva de base de cálculo de los incentivos a pagar a los trabajadores que los devenguen en el año 2010.

Artículo 16.- Bases mínimas de incentivos

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

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

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

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

#### Artículo 17.- Plus carencia de incentivos

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

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

#### Artículo 18.- Trabajo a domicilio

La realización del trabajo a domicilio se efectuará de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores en los artículos 13 y siguientes del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

### CAPÍTULO III

#### Artículo 19.- Ingresos

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

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

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

#### Artículo 20.- Escalafones

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

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

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

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

#### Artículo 21.- Sistema de clasificación profesional

En materia de Clasificación Profesional se estará a lo dispuesto en el Anexo III del presente Convenio que forma parte del contenido normativo a todos los efectos, según regulación publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante de 28 de mayo de 2003, número 121.

#### Artículo 22.- Comisión paritaria sobre clasificación profesional

Se constituirá una Comisión Paritaria específica sobre Clasificación Profesional que tendrá como cometidos garantizar la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del nuevo sistema de clasificación profesional,

basado en grupos profesionales para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Alicante.

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

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

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

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

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

#### Artículo 23.- Ascensos.

Los ascensos se ajustarán al régimen siguiente:

A) El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa.

B) Para ascender a un Grupo Profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia entre otras, las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.
- Haber desempeñado función de superior Grupo Profesional.

- La permanencia en el Grupo Profesional.

- En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso a más antiguo.

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

#### Artículo 24.- Contratación laboral y periodo de prueba.

Las empresas afectadas por este convenio, solicitarán preferentemente al servicio Valenciano de Empleo los trabajadores que necesiten. No obstante, podrán contratar directamente o a través de cualquier otro ente mediador cuando no se les facilite en el plazo de 10 días los trabajadores solicitados o no contrataren a los que el Servicio Valenciano de Empleo les haya facilitado o existan razones objetivas que justifiquen tal decisión.

Se entenderá cumplido el requisito de solicitud arriba mencionado cuando el mismo se canalice a través de FEMPA o de cualquiera de las Organizaciones Sindicales firmantes.

Los contratos de duración determinada deberán formalizarse por escrito, entregando copia del mismo al trabajador afectado y a la representación legal de los trabajadores.

Con independencia de la modalidad del contrato que se realice, en los mismos no se podrán pactar condiciones económicas, o de cualquier otro tipo, inferiores a las que tengan fijadas por convenio o pacto de empresa, vigente en cada momento, de acuerdo con el trabajo que cada uno realice. Del mismo modo, no se podrán establecer en los contratos de trabajo, jornadas superiores a las establecidas en el calendario laboral de cada empresa.

El salario, en todo caso, ha de ser la retribución correspondiente al trabajo o tareas que efectivamente desempeña el trabajador, en proporción a la duración de la jornada y sin distinción con los otros empleados existentes en la empresa.

El periodo de prueba, será máximo el siguiente:

- Técnicos Titulados Superiores: 2 meses.
- Técnicos Titulados Medios: 1 mes.
- Resto trabajadores: 15 días.

Artículo 25.- Modalidades de contratación.

A) 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 la Ley 12/2001 de 9 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, y la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 11 del E.T. en materia de contratos formativos. 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. En cuanto al resto, se estará a lo previsto en la Ley 12/2001, y en el artículo 11.2 a) del Estatuto de los Trabajadores. La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 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.

La retribución, correspondiente al 85% de la jornada será la siguiente:

1º año: 610,07 €.

2º año: 644,89 €.

A dichas cantidades se añadirá el plus carencia incentivos, según tablas salariales.

Para los años 2011 y 2012 la retribución será la que resulte de aplicar a las cantidades referidas el incremento salarial pactado en el presente convenio para dicho año.

B) Contrato eventual por circunstancias de la producción

Este contrato regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, tendrá una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses (Modificado por la Ley 12/2001 de 9 de julio) y según regulación de estos contratos dada por el R.D. 2027/1998 de 18 de diciembre y la Ley 43/2006 de 29 de diciembre. Los contratos eventuales tendrán a su término una indemnización de un día de salario por mes trabajado.

C) Contrato a tiempo parcial

Salvo para la modalidad del contrato de relevo, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 25, apartado E) del presente Convenio, en cuanto al resto de contratos a tiempo parcial, no se podrán celebrar contrataciones bajo ésta modalidad que supongan la prestación de servicios inferiores a 12 horas a la semana o 48 horas al mes.

D) 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, así como por lo dispuesto en la R.D. 63/2006 de 27 de enero

Los Títulos profesionales habilitantes para celebrar el contrato son: 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.

A los efectos de la determinación de la retribución correspondiente a los trabajadores en prácticas, se tomarán como base de referencia las categorías correspondientes a los trabajadores que desempeñen el mismo o equivalente puesto de trabajo, de conformidad con la relación que a continuación se refiere. Los trabajadores contratados, bajo esta modalidad percibirán una retribución no inferior al 70% durante el primer año y al 90% durante el 2º del salario fijado en el presente convenio.

Licenciado -> Titulado Superior

Diplomado Universitario -> Titulado Medio

Ciclo grado superior -> Oficial 3ª: Previo examen pasa a oficial de 2ª

Previo examen pasa a oficial de 1ª.

E) Contrato de relevo

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

La duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

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

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

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

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

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

La jornada de trabajo del trabajador relevista que sustituya al trabajador relevado jubilado parcialmente, así como su salario serán del 79% para el año 2010, 77% para el año 2011, y el 75% para el año 2012. El trabajador relevado pasará a trabajar un 15% de jornada ordinaria y se le remunerará con un 15% de su salario. El resto de la jornada lo percibirá el trabajador relevado mediante su pensión contributiva de jubilación.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo

por tal, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose el contrato de relevo al producirse cualquiera de los supuestos marcados por la ley, y en todo caso, al cumplir el trabajador sustituido la edad de 65 años.

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

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

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

#### CAPÍTULO IV

##### Artículo 26.- Desplazamiento

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

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

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

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

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

Si el desplazamiento o la incorporación a obras es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de descanso en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

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

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

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

##### Artículo 27.- Salidas, viajes y dietas

Los trabajadores que por necesidad y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a

poblaciones distintas a aquellas en las que radique la empresa o taller, devengarán la dieta o media dieta que se determina al final del presente artículo.

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

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

Los viajes de ida y vuelta, serán siempre de cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todas las categorías.

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

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

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

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

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

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

Cuando la regulación que antecede interfiera con lo actualmente vigente en algún convenio de ámbito inferior, se estará a lo dispuesto en éste último.

Para el año 2010, regirán sólo a partir del momento de la publicación de este convenio, el importe de las dietas siguiente:

Desplazamientos superiores a 100 Km

Dieta completa: 36,28 €/día.

Media dieta: 11,64 €/día.

Desplazamientos inferiores a 100 Km

Dieta completa: 25,80 €/día.

Media dieta: 9,34 €/día.

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

Las dietas para el tendido de líneas y electrificación de ferrocarriles, que se citan con anterioridad, para el año 2010, pero solo aplicables a partir de la publicación de este convenio serán las que a continuación se relacionan. Para los años 2011 y 2012 se incrementarán en la misma medida que suba el Convenio para dichos años.

Dieta completa: 28,80 €/día.

Media dieta: 9,34 €/día.

Las dietas para el año 2010, solo aplicables a partir de la publicación del Convenio, se han incrementado en el 0,8% (correspondiente al año 2009) + 0,5%, su entrada en vigor se producirá sólo cuando se publique este Convenio, y no tendrán carácter retroactivo. Para los años 2011 y 2012 se incrementarán en la misma proporción que lo haga el Salario. Durante los años de vigencia del convenio, estarán sujetas a revisión en la misma proporción que el salario, pero no con carácter retroactivo, no devengando por tanto atrasos.

A los trabajadores que tengan que realizar desplazamientos por orden de la empresa, y los mismos se realicen en sus vehículos particulares, las empresas abonarán en concepto de gastos la cantidad de 0,30 € por kilómetro para el año 2010 y su entrada en vigor se producirá sólo a partir de la publicación de este Convenio. Para los años 2011 y 2012 se incrementarán en la misma proporción que lo haga el salario para dichos años. Durante los años de vigencia del convenio, estará sujeta a revisión en los mismos términos que el salario, pero no con carácter retroactivo, no devengando por tanto atrasos.

#### Artículo 28.- Trabajo distinto grupo profesional

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

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

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

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

#### Artículo 29.- Por disminución de la capacidad física

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

#### Artículo 30.- Traslado del centro de trabajo

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

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- Motivo técnico, productivo, económico, etc. de tal decisión.

- Lugar donde se proyecta trasladar el centro de trabajo.

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

#### CAPÍTULO V

#### Artículo 31.- Seguridad y salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales

Las organizaciones que suscriben este acuerdo, desarrollarán las acciones y medidas en materia de Seguridad y Salud Laboral, que sean necesarias para lograr unas condi-

ciones de trabajo, donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas, según las normas, medidas o instrucciones, que dicte el Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo además de las que dicte el gobierno de la Nación a través de su Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Artículo 32.- Comisión Paritaria de prevención de riesgos laborales

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

1) La Comisión de Prevención de Riesgos Laborales, estará integrada por 8 miembros, 4 designados por la representación empresarial y 4 por las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio.

2) La intervención de la Comisión Paritaria de Riesgos Laborales se producirá:

a) Por iniciativa de los empresarios afectados que decidan someter cuestiones relacionadas con la salud laboral a esta Comisión, mediante comunicación escrita dirigida a la misma.

b) Por acuerdo mayoritario de los representantes legales de los trabajadores en la empresa o por decisión mayoritaria de estos en ausencia de órganos de representación, mediante escrito dirigido a la comisión en el que se adjuntará obligatoriamente comunicación previa al empresario.

c) Por propia iniciativa atendiendo a los requerimientos que en tal sentido le propongan los supervisores de prevención de ámbito provincial que de ella emanan.

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

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

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

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

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

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

Las funciones de los mismos serán:

1.- Colaborar con la dirección de las empresas en la mejora de la acción preventiva.

2.- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

3.- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y la contaminación del medio ambiente.

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

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

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

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

### Artículo 33.- Servicio mancomunado de prevención

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de impulsar la creación de un servicio mancomunado de prevención específico para el sector del metal de la provincia de Alicante, siempre que la identidad del colectivo de empresarios y trabajadores que se halle incluido en el subsector o subsectores productivos, y las demás circunstancias a tomar en consideración, posibiliten su creación e implantación.

Siempre que concurren las circunstancias establecidas en la Ley de aplicación, las partes adoptan el compromiso de proceder a su constitución con carácter provincial, adoptando las medidas tendentes a su puesta efectiva en funcionamiento.

### Artículo 34.- Delegación Territorial de la FMF

Las partes firmantes del presente convenio, deciden en este acto constituir con fecha 19 de abril de 2010 la Delegación Territorial de la FMF, correspondiente a la provincia de Alicante, de conformidad con lo previsto en el acuerdo nacional, y su desarrollo.

La regulación concerniente a esta delegación territorial de la FMF aparece reflejada en el Capítulo XII, del presente convenio al que expresamente se remiten las partes firmantes, así como el Reglamento de Funcionamiento que también se firmó por las partes el mismo día de constitución de la Delegación Territorial de la FMF, que se incluye en el presente convenio.

### Artículo 35.- Prendas de trabajo

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

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

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

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

### Artículo 36.- Nocturnidad

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

### Artículo 37.- Tóxicos, penosos y peligrosos

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

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

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

La falta de acuerdo entre empresa y trabajadores respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se resolverá por las Direcciones Territoriales de Trabajo y Seguridad Social, previo asesoramiento del Organismo técnico correspondiente.

Las Resoluciones adoptadas por las Direcciones Territoriales de Trabajo y Seguridad Social, podrán ser recurridas en el plazo de quince días, ante la Dirección General de Trabajo.

Si por la mejora de instalaciones o procedimientos, por la utilización de medios de protección personal, desaparecieran las condiciones de toxicidad, peligrosidad o penosidad, o bien los efectos nocivos para el trabajador, una vez confirmada la desaparición de estas causas por la Dirección Territorial de Trabajo y Seguridad Social, con los asesoramientos técnicos respectivos, dejará de abonarse la citada bonificación, pudiendo recurrirse a la decisión adoptada por la Dirección Territorial de Trabajo y Seguridad Social, en el plazo de 15 días.

#### Artículo 38.- Complemento por accidente laboral

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

Artículo 39.- Complemento por enfermedad. (incapacidad laboral).

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

1. Se tendrá derecho a partir del día 25, contados desde que se inició el proceso de baja.
2. Dicho proceso deberá ser ininterrumpido y por la misma enfermedad.
3. A fin de que este derecho quede plenamente justificado, y que se eviten errores médicos que teóricamente pudieran existir, el empresario podrá requerir al trabajador en baja que se someta al dictamen médico del facultativo que conjuntamente designen y que habrá de ser distinto a aquél que otorgó la baja. La negativa del trabajador a someterse a este dictamen determinará la no percepción de la prestación a cargo de la empresa.

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

Artículo 40.- Jubilación anticipada al cien por cien, a los 64 años.

Durante la vigencia del presente convenio, los trabajadores podrán optar por la jubilación de forma anticipada a los 64 años con las siguientes condiciones:

- 1.- Solicitud del trabajador
2. Pleno acuerdo entre trabajador y empresa.
3. El puesto que quede vacante, será ocupado por otro trabajador que a tal fin será contratado de entre los desempleados o jóvenes demandantes de empleo, mediante un contrato de las mismas características que el extinguido.

En caso de no existir acuerdo, se remitirá a la Comisión de este convenio.

Para la validez de esta modalidad de jubilación y conforme a la legislación vigente de Seguridad Social se exige el cumplimiento de un conjunto de condiciones:

Respecto al trabajador:

Tener 64 años de edad real.

Reunir los demás requisitos generales exigidos para causar derecho a la jubilación normal u ordinaria: estar en alta o en situación asimilada a la de alta en el régimen correspondiente y acreditar el período mínimo de cotización.

Respecto de la empresa:

Debe cumplir los requisitos y condiciones exigidos por la normativa específica de la modalidad de contratación elegida, que puede ser cualquiera de las legalmente previstas, excepto la contratación a tiempo parcial y la contratación eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

En cuanto al contrato:

Debe tener una duración mínima de un año.

Se formalizará siempre por escrito, debiendo constar el nombre del trabajador al que se sustituye.

Se registrará en la Oficina de Empleo correspondiente, en donde quedará depositado un ejemplar; otro ejemplar se entregará al trabajador que se jubila para que lo presente ante la Entidad gestora cuando solicite la pensión de jubilación.

La cuantía de la pensión será la que hubiera correspondido al trabajador de haber cumplido los 65 años (no se aplican coeficientes reductores).

Artículo 41.- Seguro por incapacidad permanente, absoluta y muerte.

Todas las empresas afectadas por el presente convenio, deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo y muerte, derivadas de accidente de trabajo, a favor de todos y cada uno de los trabajadores por un capital de veinte mil euros (23.000 €), para el año 2009.

Para el año 2010 el capital de dicho seguro será de veintitrés mil euros (23.000 €).

Para el año 2011 el capital de dicho seguro será de veinticuatro mil euros (24.000 €).

Para el año 2012 el capital de dicho seguro será de veinticuatro mil euros (24.000 €).

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 las cantidades en este artículo indicadas y durante toda la vigencia de este convenio, las contingencias de invalidez absoluta para todo tipo de trabajo y muerte derivada de accidente de trabajo a favor de los trabajadores de las empresas que soliciten su inclusión en la mencionada póliza, con el fin de que no queden unas empresas más gravadas que otras por ser superior la edad de sus trabajadores; de este modo el coste por trabajador será idéntico al promediarse las primas que hubiere correspondido en atención a sus edades.

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

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

d) No será válida la inclusión de los trabajadores en ninguna otra póliza que no sea suscrita por FEMPA, salvo aquellas que mejoren sustancialmente las condiciones suscritas. Ambas partes acuerdan que a estos efectos mejora sustancial es la que contienen aquellas pólizas que incrementen como mínimo en un 15% los capitales fijados en este artículo 40 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.

#### CAPÍTULO VI

##### Artículo 42.- Jornada

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

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual 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 y las que aún no lo hayan establecido procurarán establecerla siempre que tanto la empresa, de una parte, como los representantes de los trabajadores, de otra estén dispuestos a modificarla. En caso de acuerdo, la jornada continuada se establecerá solamente en el caso de que los dos tercios de los trabajadores lo acepten.

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

· 1.721 horas anuales de trabajo efectivo.

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

En las empresas en que a partir de la publicación del presente convenio se instaurase 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, alegando razones de carácter técnico, organizativo, productivo y económico optar por una de las siguientes fórmulas de regulación de la jornada:

A) Distribución irregular de la jornada.

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

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

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

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

B) Bolsa de horas de libre disposición

Las empresas que a 31 de Enero del año en curso no hayan optado por la distribución irregular de la jornada prevista en el apdo. A, dispondrán de una bolsa de 72 horas/año, cuya utilización se regulará de la siguiente forma:

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

B.2) Las empresas podrán disponer de hasta 72 hora/año del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecida sin más requisitos que los siguientes:

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

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

El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural y por días completos, siendo la fecha de su disfrute 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 periodo o periodos con mayor carga 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 artículo 37.

##### Artículo 43.- Tendido de líneas

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

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

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

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

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

##### Artículo 44.- Horas extraordinarias

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

de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Para los años 2009, 2010, 2011 y 2012:

$$(365 \text{ días} + \text{P.E.}) \times (\text{S.C.} + \text{A.}) / 1.754$$

P.E.= son días de pagas extraordinarias de junio y diciembre.

S.C.= es el salario del convenio.

A = es el Plus de Antigüedad.

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

#### Artículo 45.- Vacaciones

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

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

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

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

Como principio para el derecho de opción de los trabajadores se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primicia de opción hasta tanto no lo efectúen el

resto de sus compañeros en una unidad de trabajo. Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 46.- Licencias retribuidas

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

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

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

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

2. Dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos e hijos políticos, ampliándose la licencia en el mismo sentido que en el caso anterior. Dos días naturales en caso de fallecimiento de nietos. También se concederán dos días naturales en caso de enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 47.- Licencias no retribuidas

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

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

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

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

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

#### Artículo 48.- Excedencias

##### A) Excedencia forzosa

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

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

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

##### B) Excedencia voluntaria

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

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

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

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

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

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

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

#### CAPÍTULO VII

##### Artículo 49.- Componentes del salario

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

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

##### Artículo 50.- Incremento salarial

Durante el año 2009 se acuerda incrementar las tablas salariales y el Plus Carencia de Incentivos en un 0,8%. Para el año 2010 se acuerda incrementar las tablas salariales y el Plus Carencia de Incentivos en un 0,5%. Para el año 2011 se acuerda incrementar las tablas salariales y el Plus Carencia de Incentivos en un 1,5%, y para el año 2012 se acuerda incrementar las tablas salariales y el Plus Carencia de Incentivos en un 2%.

##### Artículo 51.- Tabla salarial

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

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

##### Artículo 52.- Antigüedad

El personal comprendido en este convenio percibirá aumentos periódicos por año de servicio consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% del salario base correspondiente a la categoría en la que esté clasificado.

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

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

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

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

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del primero de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha del vencimiento es anterior al 30 de junio y desde primero de enero del año siguiente si es posterior.

Los premios de antigüedad descritos en los párrafos anteriores no podrán en ningún caso suponer más del 10% a los 5 años, del 25% a los 15, del 40% a los 20 años y del 60% como máximo a los 25 años o más.

#### Artículo 53.- Cláusula de revisión

Año 2009. Dadas las especiales circunstancias que durante todo el año 2009 han concurrido, el incremento salarial previsto en el apartado anterior para el año 2009 sólo será aplicable y por ello generará una revisión, únicamente, respecto de los meses en que el IPC acumulado en lo que va de año haya sido positivo, es decir los meses de junio, octubre, noviembre y diciembre de 2009 así como sobre la parte proporcional de pagas extras; sirviendo como base de cálculo para la aplicación de los incrementos establecidos para el año 2010. Esta revisión, así como los atrasos derivados de la aplicación de las tablas salariales vigentes desde el 1 de enero de 2010, correspondientes a los meses de enero, febrero y marzo, serán abonados antes del 30 de junio de 2010.

Año 2010. Si el IPC real a 31-12-2010 superara el 0,5%, se efectuará una revisión al alza en el exceso sobre la indicada cifra, sirviendo el resultado como base de cálculo para el incremento de salarios del ejercicio siguiente y pagándose como atrasos la cantidad resultante de aplicar dicha revisión a partir del mes en que el IPC acumulado en lo que va de año, supere el incremento pactado y únicamente por el número de meses en que esto ocurra.

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

Año 2012. Si el IPC real a 31-12-2012 superara el 2 %, se efectuará una revisión al alza en el exceso sobre la indicada cifra, sirviendo el resultado como base de cálculo para el incremento de salarios del ejercicio siguiente y pagándose como atrasos la cantidad resultante de aplicar dicha revisión a partir del mes en que el IPC acumulado en lo que va de año, supere el incremento pactado y únicamente por el número de meses en que esto ocurra.

#### Artículo 54.- No absorción

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

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

Artículo 55.- Confección de nóminas. forma de pago. finiquito.

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

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

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

Los Finiquitos o Liquidaciones por extinción de contrato se entregarán a los trabajadores en hojas de color distinto al de la nómina, donde se detallarán claramente diferenciadas todas las cantidades.

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

#### Artículo 56.- Pagas extraordinarias.

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

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

#### Artículo 57.- Cláusula de inaplicación salarial.

Las empresas que se encuentren en alguna de las situaciones descritas en los párrafos siguientes y como consecuencia de la aplicación de los incrementos salariales pactados puedan ver seriamente agravada su situación económica, solicitarán a la representación legal de los trabajadores o a los trabajadores directamente, en caso de ausencia de los anteriores y a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de no aplicar los incrementos pactados en este convenio provincial en el plazo máximo de un mes desde la publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia (para los años 2009 y 2010) o antes del 31 de enero del correspondiente año para los sucesivos años de vigencia del convenio.

La solicitud se podrá basar en las siguientes situaciones:

1. Presentación de cuentas auditadas que acrediten pérdidas fehacientes en el último ejercicio superiores al 10% de la facturación.

2. Presentación de solicitud de declaración de situación legal de suspensión de pagos, junto con el correspondiente auto de admisión.

3. Documentación que acredite la autorización administrativa para una rescisión colectiva de contratos de trabajo que afecte como mínimo a un 20% de la plantilla en el último año, siempre y cuando tal autorización se produzca como consecuencia del desacuerdo entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa tras la finalización del preceptivo período de consultas.

4. Otras causas económicas, no contenidas en los párrafos precedentes, que puedan derivar, como consecuencia de la aplicación del incremento salarial pactado en una situación crítica análoga a las descritas.

Las empresas deberán adjuntar a su solicitud, además de la documentación que acredite encontrarse en alguna de las situaciones anteriormente señaladas, los siguientes documentos:

- Memoria explicativa.
- Balances y cuentas de pérdidas y ganancias de los últimos 3 años.
- Cartera de pedidos, plan de viabilidad y situación financiera.

- Horas extraordinarias realizadas en el último ejercicio. En los casos previstos en los puntos 1, 2 y 3, la Comisión Paritaria una vez constatada fehacientemente la circunstan-

cia alegada y oídas previamente la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, autorizará la inaplicación del incremento salarial previsto por el convenio para dicho año señalando, asimismo, la reducción de jornada que como consecuencia procede aplicar de acuerdo con lo previsto en el último párrafo de este artículo.

En el cuarto supuesto, la Comisión Paritaria, una vez analizadas las circunstancias alegadas y oídas la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, resolverá lo que estime oportuno en un plazo máximo de 15 días naturales. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se someterá la resolución del conflicto a la consideración de un árbitro. La designación se producirá en el plazo máximo de 5 días, de entre una terna propuesta por el tribunal de mediación y Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, y su resolución se dictará en el plazo máximo de 10 días desde la designación. Dicha resolución contendrá, si esta fuera afirmativa a la petición de la empresa, la reducción de jornada, que como consecuencia procede aplicar de acuerdo con lo previsto en el último párrafo de este artículo.

La posible inaplicación a la que se hace referencia en este precepto lo será en todo caso, únicamente para el año solicitado siendo por consiguiente aplicables automáticamente los salarios pactados en este Convenio una vez transcurrido dicho año así como la jornada establecida en el Convenio.

En todos los casos la inaplicación salarial llevará consigo obligatoriamente una reducción de jornada equivalente al porcentaje de incremento salarial pactado y dejado de aplicar.

#### CAPÍTULO VIII

##### NO DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO

Artículo 58.- Los firmantes del presente convenio de la Industria Siderometalúrgica entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo, no darán origen por sí solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

1.- Objetivo de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

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

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

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

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

#### CAPÍTULO IX

##### DERECHOS SINDICALES

##### Artículo 59.- Derechos de reunión

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

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

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

b) Deberán llevarse a cabo fuera de la jornada laboral.

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

Artículo 60.- De los sindicatos y de los comités de empresa

De los sindicatos. La F.E.M.P.A. admite la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a sus organizaciones consideren a los Sindicatos debidamente implantados como

elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresario. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos a los Comités de Empresa.

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

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir información de su sindicato.

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

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

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

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

##### Artículo 61.- Funciones de los delegados sindicales

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

2.- Podrán asistir a reuniones del comité de empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo, y Comités Paritarios de interpretación, con voz pero sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a su disposición del Comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por Ley, y convenios colectivos.

4.- Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo, que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

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

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslados de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

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

8.- Cuota sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales o Sindicatos firmantes de este Convenio, las empresas descontarán en la nómina mensual de los

trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden del descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

#### Artículo 62.- De los comités de empresa

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

A) Ser informados por la dirección de la empresa:

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

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

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de lo que se trata:

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

2.- Sobre fusión, absorción o modificación del «status», jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3.- El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4.- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en los supuestos de despido.

5.- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacidad de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

E) Se reconoce al comité de empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente a pactar, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

#### Artículo 63.- Garantías

A) Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal, y el delegado del sindicato al que pertenezca en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

D) Dispondrá del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina según se detalla:

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

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

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

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

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

#### CAPITULO. X.- REGIMEN DISCIPLINARIO

##### Artículo 64.- Principios ordenadores

El Código de Conducta Laboral recogido en el presente Capítulo tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que suponen

gan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Capítulo.

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

#### Artículo 65.- Graduación de las faltas

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará, en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

#### Artículo 66.- Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

#### Artículo 67.- Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas

#### Artículo 68.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pudiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.

g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

m) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

#### Artículo 69.- Sanciones

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

- a) Por faltas leves
  - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves
  - Amonestación por escrito
  - Suspensión de empleo y sueldo de veintinueve a sesenta días.

- Despido.

Artículo 70.- Prescripción

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

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

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

CAPÍTULO XI.- FORMACIÓN

Artículo 71.- Formación continua Fundación Tripartita para la Formación en el empleo (FTFE)

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

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

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

No obstante, y dada cada vez la mayor importancia que sobre el empleo y la competitividad tiene la capacidad profesional de los trabajadores, las partes firmantes acuerdan a través de la Comisión Paritaria de la Formación Continua, proceder al estudio y creación del instrumento jurídico necesario para desarrollar una verdadera acción formativa.

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

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

Artículo 72.- Formación y cualificación profesional

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

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

Por tanto, como organizaciones sindicales y patronal en representación del sector; corresponde a los firmantes del presente convenio y con los objetivos más arriba expresados, la programación y la realización de las actividades

formativas que redunden en beneficio del sector y que se enmarquen dentro del ámbito funcional específico de aplicación del presente Convenio Colectivo de la Industria Del Metal de la Provincia de Alicante, establecido en su artículo 1, por el que afecta a todas aquellas empresas que, salvo las que tengan convenio propio, realicen cualquier actividad económica o profesional incluida en dicho ámbito funcional de aplicación.

La formación específica del metal abarca entre otras: la instalación, mantenimiento y reparación de instalaciones eléctricas, fontanería, climatización y calefacción, gas, carpintería metálica, cerrajería, automoción, ascensores y aparatos elevadores, grúas, montaje de armazones y estructuras metálicas, construcción de líneas de telecomunicaciones, tendidos eléctricos, tornero, matricero, moldista, fresador, etc., etc. estando incluida la formación correspondiente al ámbito de aplicación funcional del presente convenio.

CAPÍTULO XII

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

Artículo 73.- Las partes firmantes del presente convenio ratifican de modo expreso el Acuerdo Estatal del Sector Metal en relación con la Prevención y Formación en Riesgos Laborales de las empresas del metal que trabajen en la construcción y la Tarjeta Profesional del Metal.

Artículo 74.- Formación en seguridad y salud en el trabajo

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

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

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

4. Las acciones y actuaciones a realizar en relación con los contenidos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, tienen que ser análogas, homogéneas y coordinadas en todo el territorio nacional. A la FMF le corresponde ser el hilo conductor de los principios y directrices a desarrollar en los programas formativos y contenidos específicos de carácter Sectorial y para los trabajos de cada especialidad, a fin de que de forma equivalente se establezcan los mismos niveles de aplicación y cumplimiento en los ámbitos territoriales correspondientes.

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

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

Artículo 75.- Tarjeta profesional de la construcción para el sector del metal

Acreditación de la formación

1. La Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal es el documento expedido por la FMF, con el objetivo de acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida del Sector del Metal por el trabajador en

materia de prevención de riesgos laborales en aquellas actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción señaladas en el artículo 74.1. Igualmente, se acredita con ella la categoría o Grupo profesional del trabajador y los periodos de ocupación en las distintas empresas contratistas en las que vaya ejerciendo su actividad.

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

#### Artículo 76.- Funciones de la tarjeta profesional

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

a) Acreditar que su titular ha recibido al menos la formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales en aquellas actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción, de acuerdo con lo previsto en el Anexo III del Acuerdo Estatal del Sector Metal y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

b) Acreditar la categoría o Grupo profesional de su titular y su experiencia profesional.

c) Acreditar la formación de todo tipo recibida por su titular.

d) Facilitar el acceso de su titular a los servicios de la FMF.

#### Artículo 77.- Beneficiarios de la tarjeta profesional

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

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

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

4. En todo caso, será requisito imprescindible para la obtención de la Tarjeta haber recibido, al menos, la formación inicial mínima en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción, de acuerdo con lo previsto en el presente Acuerdo.

#### Artículo 78.- Solicitud de la tarjeta

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

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

#### Artículo 79.- Documentación de la tarjeta

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

2. A la solicitud habrá de acompañarse obligatoriamente, además de una fotografía tamaño carné, una fotocopia del DNI o Tarjeta de residencia del solicitante y un informe de la

vida laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social dentro de los treinta días inmediatamente anteriores a la solicitud, al menos uno de los siguientes documentos:

a) Certificado de empresa para la FMF, expedido de acuerdo con el modelo que ésta determine.

b) Certificado de empresa para el Servicio Público de Empleo.

c) Original o fotocopia compulsada de recibos de salarios.

e) Original o fotocopia compulsada del contrato de trabajo.

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

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

a) Original o fotocopia compulsada de certificados académicos expedidos por el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, Ministerio de Trabajo e Inmigración, las Comunidades Autónomas o cualquier otro organismo o entidad legalmente habilitado.

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

Artículo 80.- Tramitación y resolución del expediente de solicitud de la tarjeta

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

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

#### Artículo 81.- Caducidad y renovación de la tarjeta

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

#### Artículo 82.- Derechos del titular de la tarjeta

1. La posesión de la Tarjeta dará lugar a los derechos que se establecen en el presente Acuerdo.

2. En todo caso, el titular de la Tarjeta tendrá derecho a acceder a los datos que figuren en su expediente y a obtener certificaciones relativas a los mismos, bien solicitándolo a la FMF o a través del sistema informático que será accesible a través de Internet mediante clave personal.

3. Asimismo, tendrá derecho a solicitar la modificación, rectificación o actualización de los datos que figuren en su expediente aportando, en su caso, la oportuna documentación acreditativa.

#### Artículo 83.- Obligaciones del titular de la tarjeta

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

a) Conservar la Tarjeta en perfecto estado.

b) Comunicar a la FMF las posibles modificaciones de los datos relevantes que figuren en su expediente.

c) Comunicar a la FMF, en su caso, el robo o extravío de la Tarjeta.

#### Artículo 84.- Vigencia y exigibilidad

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

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

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### Primero.- 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.

##### Segundo.- Fomento de la contratación 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.

##### Tercero.- 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.

Cuarto.- Acuerdo sobre estructura de la negociación colectiva para el sector del metal

Ambas partes se adhieren y se someten expresamente a todos los acuerdos adoptados en desarrollo de lo previsto en el Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para el Sector del Metal vigente y suscrito por Confemetal, CC.OO. y U.G.T., que tengan por objeto materias de negociación reservadas en los términos del artículo 11.1 y 11.2 del citado Acuerdo.

#### DISPOSICIÓN FINAL

Primera.- Las empresas afectadas por este convenio se obligan a abonar a los trabajadores, las cantidades derivadas de la revisión salarial del año 2009 y así como los derivados de la aplicación de los aumentos salariales pactados para el año 2010, antes del 30 de junio de 2010 y se harán efectivos de una sola vez.

Para los años 2010, 2011 y 2012 los atrasos, si los hubiere, derivados de la aplicación de la cláusula de revisión del artículo 53 del presente convenio, se abonarán en el plazo máximo de dos meses desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del correspondiente acuerdo de revisión.

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

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

#### ANEXO I

Actividades CNAE-09 incluidas en el ámbito funcional del Sector del Metal

2410 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones

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

2431 Estirado en frío

2432 Laminación en frío

2433 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado

2434 Trefilado en frío

2441 Producción de metales preciosos

2442 Producción de aluminio

2443 Producción de plomo, zinc y estaño

2444 Producción de cobre

2445 Producción de otros metales no féreos

2446 Procesamiento de combustibles nucleares

2451 Fundición de hierro

2452 Fundición de acero

2453 Fundición de metales ligeros

2454 Fundición de otros metales no féreos

2511 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes

2512 Fabricación de carpintería metálica

2521 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central

2529 Fabricación de cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal

2530 Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas para calefacción central

2540 Fabricación de armas y municiones

2550 Forja, estampación y embutido de metales; metalurgia de polvos

2561 Tratamiento y revestimiento de metales

2562 Ingeniería mecánica general por cuenta de terceros

2571 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería

2572 Fabricación de cerraduras y herrajes

2573 Fabricación de herramientas

2591 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero

2592 Fabricación de envases y embalajes metálicos

ligeros

2593 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles

2594 Fabricación de pernos y productos de tornillería

2599 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.

2611 Fabricación de componentes electrónicos

2612 Fabricación de circuitos impresos ensamblados

2620 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos

2630 Fabricación de equipos de telecomunicaciones

2640 Fabricación de productos electrónicos de consumo

mo

2651 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación

2652 Fabricación de relojes

2660 Fabricación de equipos de radicación, electromédicos y electroterapéuticos

2670 Fabricación de instrumentos óptica y equipo fotográfico

2680 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos

2711 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos

2712 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico

2720 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos

2731 Fabricación de cables de fibra óptica

2732 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos

2733 Fabricación de dispositivos de cableado

2740 Fabricación de lámparas eléctricas y aparatos eléctricos de iluminación

2751 Fabricación de electrodomésticos

2752 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos

2790 Fabricación de otro material y equipo eléctrico

2811 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores

2812 Fabricación de equipos y transmisión hidráulica y neumática

2813 Fabricación de bombas y compresores  
 2814 Fabricación de otra grifería y válvulas  
 2815 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión  
 2821 Fabricación de hornos y quemadores  
 2822 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación  
 2823 Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos  
 2824 Fabricación de herramientas eléctricas manuales  
 2825 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica  
 2829 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.  
 2830 Fabricación de maquinaria agraria y forestal  
 2841 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal  
 2849 Fabricación de otras máquinas herramientas  
 2891 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica  
 2892 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción  
 2893 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco  
 2894 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero  
 2895 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón  
 2896 Fabricación de maquinaria para las industrias del plástico y del caucho  
 2899 Fabricación de otra maquinaria de para usos específicos n.c.o.p.  
 2910 Fabricación de vehículos de motor  
 2920 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques  
 2931 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor  
 2932 Fabricación otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor  
 3011 Construcción de barcos y estructuras flotantes  
 3012 Construcción y reparación de embarcaciones de recreo y deporte  
 3020 Fabricación de locomotoras y material ferroviario  
 3030 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria  
 3040 Fabricación de vehículos militares de combate  
 3091 Fabricación de motocicletas  
 3092 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad  
 3099 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.  
 3101 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales  
 3103 Fabricación de colchones  
 3109 Fabricación de otros muebles  
 3211 Fabricación de monedas  
 3212 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares  
 3213 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares  
 3220 Fabricación de instrumentos musicales  
 3230 Fabricación de artículos de deporte  
 3240 Fabricación de juegos y juguetes  
 3250 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos  
 3291 Fabricación de escobas, brochas y cepillos  
 3299 Otras industrias manufactureras n.c.o.p.  
 3311 Reparación de productos metálicos  
 3312 Reparación de maquinaria  
 3313 Reparación de equipos electrónicos y ópticos  
 3314 Reparación de equipos eléctricos  
 3315 Reparación y mantenimiento naval  
 3316 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial  
 3317 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte

3319 Reparación de otros equipos  
 3320 Instalación de máquinas y equipos industriales  
 3822 Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos  
 3831 Separación y clasificación de materiales  
 3832 Valorización de materias ya clasificadas  
 3900 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos  
 4211 Construcción de carreteras y autopistas  
 4221 Construcción de redes para fluidos  
 4222 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones  
 4299 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p.  
 4321 Instalaciones eléctricas  
 4322 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado  
 4329 Otras instalaciones en obras de construcción  
 4332 Instalaciones de carpintería  
 4399 Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.  
 4520 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor  
 4540 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios  
 6399 Otros servicios de información n.c.o.p.  
 7112 Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico  
 7120 Ensayos y análisis técnicos  
 8020 Servicios de sistemas de seguridad  
 8122 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios  
 8129 Otras actividades de limpieza  
 9321 Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos  
 9511 Reparación de ordenadores y equipos periféricos  
 9512 Reparación de equipos de comunicación  
 9521 Reparación de aparatos electrodomésticos de audio y video de uso doméstico  
 9522 Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín  
 9524 Reparación de muebles y artículos de menaje  
 9525 Reparación de relojes y joyería  
 9529 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico

ANEXO II

TABLAS PARA LA INDUSTRIA DEL METAL AÑO 2010

GRUPOS	CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE 2010	P.C.I. 2010
	Y DIVISIONES FUNCIONALES		
GRUPO 1	TÉCNICOS		
INCORPORA LAS ANTIGUAS	INGENIEROS ARQUITECTOS Y LICEN.	1.620,77	4,60
CATEGORÍAS Y FUNCIONES	ANALISTAS DE SISTEMAS (TITU. SUPERIOR)		
GRUPO 2	TÉCNICOS		
	ATS	1.504,27	4,60
	PERITOS, INC.TÉC Y APAREJA.		
INCORPORA LAS ANTIGUAS	DIPLOMADOS UNIVERSITARIOS		
CATEGORÍAS Y FUNCIONES	TITULADOS SUPERIORES DE ENTRADA		
	GRADUADOS SOCIALES		
GRUPO 3	TÉCNICOS		
	JEFE DE ORGANIZACIÓN DE 1ª	1.221,90	4,80
	DELINEANTE PROYECTISTA Y DIBUJANTE		
INCORPORA LAS ANTIGUAS	EMPLEADOS		
CATEGORÍAS Y FUNCIONES	JEFE DE 1ª ADMINISTRATIVO	1.257,46	4,80
	OPERARIOS		
	JEFE DE TALLER	1.305,48	4,80
	JEFE DE LABORATORIO		
GRUPO 4	TÉCNICOS		
	JEFE DE ORGANIZACIÓN DE 2ª	1.165,33	4,80
	JEFE DE SECCIÓN		
	PROGRAMADOR DE ORDENADOR		
INCORPORA LAS ANTIGUAS	EMPLEADOS		
CATEGORÍAS Y FUNCIONES	JEFE DE 2ª ADMINISTRATIVO	1.164,32	4,80
	OPERARIOS		
	ENCARGADO	1.137,68	4,66
	MAESTRO DE TALLER		
	CONTRAMAESTRE		
GRUPO 5	EMPLEADOS		
	OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	1.040,26	4,97
	TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1ª		
	DELINEANTE DE 1ª		
	ANALISTA DE 1ª		
	PRÁCTICO DE TOPOGRAFÍA		

GRUPOS	CATEGORÍAS PROFESIONALES Y DIVISIONES FUNCIONALES	SALARIO BASE 2010	P.C.I. 2010
GRUPO 6	INCORPORA LAS ANTIGUAS CATEGORÍAS Y FUNCIONES		
	VIAJANTE		
	FOTÓGRAFO		
	ARCHIVADOR DE BIBLIOTECA		
	CONDUCTOR MECÁNICO CL.C2,D,E		
	DELINEANTE DE 2ª		
	TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2ª		
	OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO		
	OPERARIOS		
	OFICIAL DE 1ª	33,21	4,96
GRUPO 7	OFICIAL DE 2ª		
	EMPLEADOS		
	CONDUCTOR	965,12	4,94
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO		
	AUXILIAR DE ORGANIZACIÓN		
	CONSERJE		
	ANALISTA DE 2ª		
	LISTERO		
	INCORPORA LAS ANTIGUAS CATEGORÍAS Y FUNCIONES		
	DEPENDIENTE DE ECONOMATO		
GRUPO 8	TELEFONISTA		
	AUXILIAR DE OFICINA		
	AUXILIAR DE LABORATORIO		
	PESADOR BASCULERO		
	ALMACENERO		
	OPERARIOS		
	OFICIAL DE 3ª	31,70	4,82
	ESPECIALISTA		
	CAPATAZ, ESPE. Y P.		
	EMPLEADOS		
GRUPO 9	VIGILANTE	932,39	4,94
	PORTERO		
	ORDENANZA		
	OPERARIOS		
	PEÓN	30,86	4,76
	OPERARIOS		
	FORMACIÓN 1º AÑO	610,07	2,93
	FORMACIÓN 2º AÑO	644,89	2,93
	PEÓN MENOR DE 18 AÑOS	19,76	2,85
	ASPIRANTE (-) DE 18 AÑOS ADM.TVO.	592,96	3,00

ANEXO II (CONTINUACIÓN)

CATEGORÍAS QUE NO SE ASIMILAN AL RESTO DE GRUPOS PROFESIONALES			
PERSONAL SUBALTERNO	SALARIO BASE AÑO 2010	P.C.I. AÑO 2010	
ENFERMERO	948,47	4,94	
VIGILANTE JURADO	938,39	4,94	
LIMPIEZA A JORNADA COMPLETA	895,42	2,85	
PERSONAL TÉCNICO			
SALARIO BASE AÑO 2010	P.C.I. AÑO 2010		
MAESTRO INDUSTRIAL	1.132,71	4,60	
PERITOS, ING.TECN. APAREJA(1)	1.540,29	4,60	

(1) CUANDO NO EXISTEN INGENIEROS SUPERIORES

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

Importe de las dietas 2010

Desplazamientos superiores a 100 kms.

Dieta Completa 36,28 euros/día.

Media Dieta 11,64 euros/día.

Desplazamientos Inferiores a 100 kms.

Dieta completa 25,80 euros/día.

Media dieta 9,34 euros/día.

Dietas para el tendido de líneas y electrificación de ferrocarriles.

Dieta completa 25,80 euros/día.

Media dieta 9.34 euros/día.

Desplazamientos 0,30 euros/Km.

TABLAS ATRASOS SALARIALES PARA LA INDUSTRIA DEL METAL AÑO 2009			
GRUPOS	ATRASOS SALARIO BASE AÑO 2009	ATRASOS P.C.I. AÑO 2009	ATRASOS TOTALES AÑO 2009
GRUPO 1			
GRUPO 2	59,64	3,05	62,69
GRUPO 3	55,36	3,05	58,41
GRUPO 4	44,97	3,19	48,16
	46,27	3,19	49,46
	48,04	3,19	51,23
GRUPO 5	42,88	3,19	46,07
	42,85	3,19	46,04
	41,87	3,09	44,96
GRUPO 6	38,28	3,30	41,58
	37,24	3,29	40,53

GRUPOS	ATRASOS SALARIO BASE AÑO 2009	ATRASOS P.C.I. AÑO 2009	ATRASOS TOTALES AÑO 2009
GRUPO 6	35,52	3,28	38,80
GRUPO 7	35,54	3,20	38,74
	34,31	3,28	37,59
GRUPO 8	34,31	3,28	37,59
	34,31	3,28	37,59
	34,60	3,15	37,75
GRUPO 9	22,46	1,94	24,40
	23,74	1,94	25,68
	22,16	1,89	24,05
	21,82	1,99	23,81

CATEGORÍAS QUE NO SE ASIMILAN AL RESTO DE GRUPOS PROFESIONALES

PERSONAL SUBALTERNO	ATRASOS SALARIO BASE AÑO 2009	ATRASOS P.C.I. AÑO 2009	ATRASOS TOTALES AÑO 2009
ENFERMERO	34,90	3,28	38,18
VIGILANTE JURADO	34,53	3,28	37,81
LIMPIEZA A JORNADA COMPLETA	32,95	1,89	34,84

PERSONAL TÉCNICO	ATRASOS SALARIO BASE AÑO 2009	ATRASOS P.C.I. AÑO 2009	ATRASOS P.C.I. AÑO 2009
MAESTRO INDUSTRIAL	41,68	3,05	44,73
PERITOS, ING.TECN. APAREJA(1)	56,68	3,05	59,73

(1) CUANDO NO EXISTEN INGENIEROS SUPERIORES

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

ANEXO III

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

Artículo 1º.- Criterios generales

Operan como Criterios Generales del presente acuerdo sobre clasificación profesional, los Criterios Generales que establece el Acuerdo Marco sobre Clasificación Profesional de la Industria del Metal (BOE 4 de marzo de 1996).

Artículo 2º.- Factores de clasificación profesional

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

Técnicos

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

Empleados

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

Operarios

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

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este acuerdo y que por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, según el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, se deberá tener presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad

productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

#### A. Conocimientos

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

#### B. Iniciativa

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

#### C. Autonomía

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

#### D. Responsabilidad

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

#### E. Mando

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- El grado de supervisión y ordenación de tareas.
- La capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

#### F. Complejidad

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

### Artículo 3º.- Clasificación profesional

#### Grupo profesional 1.

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

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el número 1 del baremo de Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

#### Técnicos

- Analistas de sistemas (titulación superior)
- Arquitectos, Ingenieros y Licenciados

#### Tareas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Grupo profesional 2.

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el número 2 del baremo de las Bases de cotización a la Seguridad Social. Salvo eventualmente en el caso de los Titulados Superiores de Entrada, en el número 1.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

#### Técnicos

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

#### Tareas

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

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

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

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

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

#### Grupo profesional 3.

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

Formación.- Titulación de grado medio Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 3 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos

- Delineante Proyectista y Dibujante.

- Jefe de Organización de 1ª.

Empleados

- Jefes de 1ª Administrativo

Operarios

- Jefe de Taller

- Jefe de Laboratorio

Tareas

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

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.)

2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.

3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

10. Tareas técnicas de dirección de I+D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Grupo profesional 4.

Criterios Generales.- Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores

y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación.- Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 4y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos

- Jefe de Sección

- Jefe de Organización de 2ª

- Programador de ordenador.

Empleados

- Jefe de 2ª Administrativo

Operarios

- Maestro de Taller

- Contra maestre

- Encargado

Tareas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo profesional 5.

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

Formación.- Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación de Técnico Auxiliar (Módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 5 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Operarios

- Oficial de 1ª y 2ª

Empleados

- Delineante de 1ª y de 2ª

- Oficiales Administrativos de 1ª y 2ª

- Viajante

- Técnicos de Organización del trabajo de 1ª y de 2ª.

- Analistas de 1ª

- Conductor mecánica C1, C2, D, E

- Fotógrafo

- Práctico de Topografía

- Archivador de Biblioteca

Tareas

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

1.- Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2.- Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3.- Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4.- Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.

5.- Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6.- Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo profesional 6.

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

Formación.- La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6, 7 y 9 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Operarios

- Oficiales de 3ª

- Capataz especialistas y peones

- Especialista

Empleados

- Auxiliar de organización

- Auxiliar de laboratorio

- Auxiliar de oficina

- Auxiliar Administrativo

- Conserje

- Analista de 2ª

- Listero

- Dependiente de Economato

- Telefonista

- Pesador basculero

- Almacenero

- Conductor

TAREAS

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

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

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

3.- Tareas elementales en laboratorio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15.- Tareas de operación de equipos, teles o facsímil.

16.- Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

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

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

Grupo profesional 7.

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

Formación.- Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente. Comprenderá normalmente las categorías encuadradas en los baremos números 6, 10, 11 y 12 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados

- Portero

- Vigilante

- Ordenanza

Operarios

- Peón

Tareas

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

1.- Tareas manuales

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

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

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

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

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

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

8.- Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

Grupo profesional 8.

Formación 1º año

Formación 2º año

Peón menor de 18 años

Aspirante administrativo menor de 18 años.

Tareas

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

Observaciones a la clasificación profesional

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

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

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

ANEXO IV

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA FUNDACIÓN DEL METAL PARA LA FORMACIÓN, CUALIFICACIÓN Y EL EMPLEO EN LA PROVINCIA DE ALICANTE

En Alicante, a 19 de abril de 2010.

Reunidos

De una parte don Guillermo Moreno García, actuando en nombre y representación, en su calidad de Presidente, de la Federación de Empresarios del Metal de la Provincia de Alicante con CIF número G03096963 y domicilio en P.I. Agua Amarga calle Benijófar, 4-6 03008 Alicante (en adelante, FEMPA).

De otra don Ismael Sáez Vaquero, actuando en nombre y representación, en su calidad de Secretario General, de UGT Metal, Construcción y Afines con domicilio en Calle Arquitecto Mora, 7, 4º, 46010 Valencia (en adelante UGT-MCA P.V.)

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

Exponen

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

Por otra parte, el artículo 48 de dicho Acuerdo Estatal del Sector del Metal dispone que el beneficiario de la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC) pueda solicitarla en las

Delegaciones Territoriales de la FMF. Asimismo en el artículo 50 del mencionado Acuerdo se vuelve a contemplar la figura de las Delegaciones Territoriales asignando a éstas la competencia de resolver los expedientes de solicitud de las Tarjetas profesionales.

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

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

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

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

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

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

#### Estipulaciones

##### Primera

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

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

##### Segunda

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

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

##### Tercera

La presente Delegación Territorial estará compuesta por 8 miembros, 4 en representación de la organización empresarial FEMPA y 4 en representación de los sindicatos firmantes correspondiendo 2 miembros a UGT-MCA P.V. y los restantes 2 miembros a la Federación de Industria de CC.OO.P.V.

La Delegación Territorial nombrará un Presidente, dos Vicepresidentes y un Secretario, los cuales tendrán la consideración de Comisión Permanente, uno de los cuales ostentará transitoriamente a su vez el cargo de Coordinador Territorial. El Presidente y el Secretario serán representantes empresariales y los Vicepresidentes serán representantes sindicales, uno por UGT-MCA P.V. y otro por la Federación de Industria de CC.OO.-P.V.

La Comisión Permanente o por delegación de ésta el Presidente de la misma ostenta la representación de la FMF ante las administraciones públicas y demás corporaciones,

organismos, entidades en su ámbito territorial. El ejercicio de acciones legales ante juzgados y tribunales requerirá el apoderamiento expreso del Patronato de la FMF.

Los acuerdos de las Delegaciones Territoriales habrán de adoptarse por unanimidad de las organizaciones que componen cada una de ellas.

El Consejo de Dirección de la FMF nombrará a propuesta de la Delegación Territorial a un Coordinador Territorial de la FMF. Transitoriamente, las funciones de Coordinador Territorial las podrá asumir uno de los miembros de la Delegación Territorial.

El Coordinador Territorial tendrá los poderes concretos para la gestión de las competencias establecidas en el apartado Cuarto, que le otorgue el Consejo de Dirección de la FMF.

El Coordinador Territorial dependerá funcionalmente de la Comisión Permanente de la Delegación Territorial y jerárquicamente del Coordinador Estatal.

#### Cuarta

Los miembros de la Delegación Territorial de forma mancomunada son los responsables de la Delegación Territorial y representan a la FMF en su respectivo ámbito territorial.

La Delegación Territorial en el ejercicio de sus competencias tendrá en cuenta que el coste de la Tarjeta Profesional correrá a cargo de la empresa donde preste servicio el beneficiario de la misma, salvo que éste se encuentre en situación de desempleo, en cuyo caso, el coste correrá a cargo de la FMF. La FMF para el ejercicio de estas competencias asignará un importe en euros a la Delegación Territorial por cada tarjeta solicitada y entregada al beneficiario, y liquidará cuentas con la Delegación Territorial al final de cada ejercicio contable.

La Delegación Territorial tiene entre otras funciones, la de Aprobar los expedientes de solicitud presentados.

#### Quinta

La Delegación Territorial contará con los medios humanos, materiales y financieros que se consideren necesarios para el cumplimiento de sus competencias y obligaciones y que serán aportados por los propios miembros dependiendo asimismo de ellos.

Se fija como domicilio de la Delegación Territorial de la provincia de Alicante el de FEMPA en P.I. Agua Amarga calle Benijófar, 4-6 03008 Alicante.

#### Sexta

La Comisión Permanente se reunirá a iniciativa del Presidente o a petición de alguna de las organizaciones miembro, tantas veces como sea necesario para el desempeño de sus funciones y al menos una vez al trimestre con carácter ordinario. La Delegación Territorial se reunirá, al menos una vez al año.

Y para que así conste, lo firman por duplicado en el lugar y fecha del encabezamiento:

Alicante, 29 de abril de 2010.

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

\*1011010\*

## ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del texto del Acuerdo de Revisión Salarial Anual retroactiva (dif. I.P.C.) del Convenio Colectivo de ámbito provincial de industrias transformadoras de materias plásticas -Código de Convenio 030052-5 -.

Visto el texto del Acuerdo de Revisión Salarial Anual retroactiva (dif. I.P.C.) del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha de hoy, suscrito por las representaciones de la Asociación Provincial de Plásticos de Alicante, y de las CC. SS. Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.), y de conformidad con lo dispuesto en