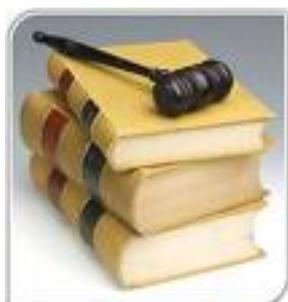


bajado de la web de CGT País Valencià i Múrcia

<http://www.cgtpv.org>

Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Valencia 2007 a 2011.

- Descàrregues - Convenis colectius - Provincial - Metall -



Publicado : Viernes 10 de agosto de 2007

Date de parution : 10 de agosto de 2007

CGT País Valencià i Múrcia

Si tu trabajas tu decides, que nadie decida por ti, Afiliate a CGT Av/Del Cid 154 Valencia, 96 383 44 40

Visto el Texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia, suscrito el 6/6/2007 por la comisión negociadora formada por la Federación Empresarial Metalúrgica Valencia (FEMEVAL), CC.OO. y U.G.T., que fue presentado en este organismo con fecha 14 de los corrientes; y de conformidad con lo dispuesto en los Arts. 1º y 2º.b) del R. Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R. Dto. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

Segundo: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

Tercero: Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia. Valencia, a 15 de junio de 2007.-El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Valencia 2007 a 2011.

Índice Capítulo I. Ambito y Vigencia Capítulo II. Ingresos y Ceses Capítulo III. Retribución del Personal Capítulo IV. Organización del Trabajo Capítulo V. Productividad y Control de Producción Capítulo VI. Jornada y Horarios Capítulo VII. Contratación Capítulo VIII. Vacaciones, Licencias, Excedencias Capítulo IX. Sindical Capítulo X. Incapacidad Temporal Capítulo XI. Salud Laboral Capítulo XII. Formación Profesional Capítulo XIII. Traslados Capítulo XIV. Ilicitud de la Discriminación Capítulo XV. Comisión Paritaria Capítulo XVI. Acción Social de la Empresa Disposiciones Finales Anexo (I) Código Conducta Laboral Anexo (II) Clasificación Profesional Tablas Salariales

Capítulo I.- Ambito y Vigencia.

Artículo 1. Ambito territorial y funcional. El ámbito funcional de la Industria y los Servicios del Metal comprende 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 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. Las partes firmantes del convenio acuerdan adherirse al nuevo listado de CNAES que se está negociando entre CONFEMETAL, CC.OO. y U.G.T. Ambito 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 se haga referencia expresa a este convenio, en cuyo caso les será de aplicación.

Artículo 2. Vigencia. El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2007 y mantendrá la vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011, en todos los aspectos salariales y de jornada, excepto dietas, medias dietas y plus distancia que entrarán en vigor el 1 de junio de 2007. Lo previsto en el Art. 68 del presente convenio en relación a que el complemento de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no de trabajo se cobrará a partir del 75 día de la baja, entrará en vigor a partir del momento de la firma del presente convenio, es decir, a partir del 6 de junio de 2007. Otro tanto sucede con los permisos recogidos en el Art. 53. Igualmente el Art. 17 relativo al plus de Turnicidad, mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013, prorrogándose hasta tanto no sea sustituido por un nuevo acuerdo a partir de la citada fecha. Los aspectos normativos del mismo tendrán una vigencia comprendida desde el 1/1/07 hasta 31/12/11.

Artículo 3. Denuncia y Prórroga. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, a partir del 31 de diciembre de 2011 el convenio se entenderá prorrogado de año en año en su contenido normativo sin precisar denuncia de las partes. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, las partes se comprometen a iniciar nuevas negociaciones como máximo 15 días antes de la fecha de finalización del presente convenio. Para el supuesto de que en las negociaciones de un futuro convenio no se llegue a un acuerdo antes de la fecha de expiración del mismo, este convenio, con todas sus partes, se entenderá automáticamente prorrogado hasta tanto no se llegue a un acuerdo que lo sustituya.

Capítulo II.- Ingresos y Ceses.

Artículo 4. Ingresos. El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba si así consta por escrito. Dicho periodo será variable según sean los puestos de trabajo a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala: Grupo Profesional 1 6 meses Grupo Profesional 2, 3 y 4 3 meses Grupo Profesional 5 y 6 1 mes Grupo Profesional 7 y 8 15 días Durante el periodo de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa. Se establece con carácter general que la situación de I.T. que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, que se reanuda a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo. En todo caso, y aun afectado el trabajador por la situación de I.T., al finalizar el contrato éste quedará extinguido automáticamente, debiendo respetarse el preaviso en los casos establecidos legalmente.

Artículo 5. Ceses voluntarios. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: Grupo Profesional 5, 6, 7 y 8 15 días Grupo Profesional 3 y 4 1 mes Grupo Profesional 1 y 2 2 meses El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 6. Finiquitos. Al vencimiento de la relación laboral, la empresa presentará al trabajador para su firma el correspondiente finiquito. El trabajador podrá optar entre: a) Solicitar la asistencia de un delegado de personal o miembro del Comité de Empresa, según proceda, en cuyo caso, y con el visto bueno de estos últimos y la conformidad del trabajador, el finiquito tendrá carácter liberatorio inmediato y con carácter irrevocable. b) Firmar el finiquito sin la asistencia antedicha, en cuyo caso el carácter liberatorio no se producirá hasta tanto hayan transcurrido 30 días naturales desde la fecha de finalización de la relación laboral. La interposición de demanda de conciliación ante el SMAC interrumpirá el cómputo del plazo señalado.

Capítulo III.- Retribuciones del Personal.

Artículo 7. Conceptos remunerativos. Los conceptos remunerados se ajustarán a la nomenclatura, sistemática y cuantía que establece este convenio y, en su defecto, a las disposiciones legales vigentes en la materia.

Artículo 8. Definiciones salariales. Dentro del salario se distinguirán los siguientes conceptos remunerativos: a) Sueldo Base: Cantidad mínima diaria garantizada por el convenio al trabajador que efectúe su trabajo con el rendimiento normal, según queda definido este punto en los artículos correspondientes a control de producción y productividad, según se cuantifica en las tablas salariales. b) Sueldo: Cantidad mínima mensual garantizada al trabajador que efectúe su trabajo con el rendimiento normal, según queda definido este punto en los artículos correspondientes a control de producción y productividad. c) Jornal: Cantidad mínima diaria garantizada al trabajador que efectúe su trabajo con el rendimiento normal, según queda definido este punto en los artículos correspondientes a control de producción y productividad. d) Primas: Se entenderá por tales las cantidades de dinero que establezcan las empresas para fomentar y premiar la productividad alcanzada por el trabajador o en aumento de producción en el sistema de control de producción y se estará a lo que marca este convenio. e) Emolumentos: Importe total de las retribuciones que por cualquier concepto perciba el trabajador.

Artículo 9. Complementos salariales. Todos los complementos salariales regulados por la normativa vigente en cada momento se calcularán en tantos por ciento sobre el salario grupo del presente Convenio y sin más excepciones que las establecidas en este texto.

Artículo 10. Salario base/grupo. El salario base/grupo para todos los trabajadores afectados por el presente convenio será el que refleja para su categoría profesional la Columna de Salario Grupo de las tablas salariales.

Artículo 11. Plus convenio. Este complemento salarial se abonará por día efectivamente trabajado y aparece en las tablas salariales bajo esta denominación, como columna plus convenio A todos los efectos se entenderá el sábado como día efectivo de trabajo, salvo que sea festivo. Los días de vacaciones que no sean domingo o festivo se abonarán como si fuesen efectivamente trabajados, calculándose las semanas, a los solos efectos de este plus, como de 6 días efectivos de trabajo, entendiéndose el sábado como tal, salvo que exista algún día festivo.

Artículo 12. Incrementos Salariales.

A) Incremento salarial para 2007: Se establece para 2007 un incremento del I.P.C. previsto por el Gobierno más 1 punto. Las Tablas Salariales con el citado incremento entrarán en vigor el 1 de junio de 2007 y en ellas figurará una columna de atrasos correspondiente a los meses de enero, febrero, marzo, paga de marzo, abril y mayo. En el salario grupo no están incluidos los complementos que son calculados sobre la Columna Salario Grupo. Dichas cantidades serán abonadas a los trabajadores por sus empresas mediante pago único a realizar antes del 30 de septiembre del corriente año. B) Incremento salarial para los años sucesivos: Para 2008: I.P.C. previsto por el Gobierno más 1 punto. Para 2009: I.P.C. previsto por el Gobierno más 1 punto. Para 2010: I.P.C. previsto por el Gobierno más 1 punto. Para 2011: I.P.C. previsto por el Gobierno más 1 punto. Artículo 13. Cláusulas de revisión salarial. 2007: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrara a 31 de diciembre de 2007 un incremento superior al I.P.C. previsto más 0,3 respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 2006 se efectuará una revisión en el exceso sobre el indicado I.P.C. más 0,3. Dicha revisión servirá como base de cálculo de las tablas salariales del año siguiente, abonándose como atrasos la cantidad resultante de aplicar esta revisión a partir del mes en que el I.P.C. previsto más 0,3 sea superado, y por el número de meses en que esto ocurra. 2008, 2009 y 2010 y 2011: Para el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. a 31 de diciembre de cada uno de los 4 años superara el previsto a 31 de diciembre de cada uno de los años anteriores más 0,3, se procederá a efectuar una revisión actuándose de igual modo que en el año 2007.

Artículo 14. Cláusula de Inaplicación Salarial. Las empresas que se encuentren en alguna de las situaciones descritas en los párrafos siguientes y que 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 el plazo máximo de un mes desde la publicación del convenio colectivo en el "Boletín Oficial" de la provincia para el primer año de vigencia del convenio 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 periodo de consultas. 4.- Otras causas económicas, no contenidas en los párrafos precedentes, que pueden 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 3 últimos 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 circunstancia 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 presidente del Comité Económico y Social de la Comunidad Valenciana, y su resolución se dictará en el plazo máximo de 10 días desde la designación y tendrá carácter irrecorrible. 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.

Artículo 15. Pagas extraordinarias. Se establecen dos pagas extras, que se abonarán el día 30 de junio y el día 22 de diciembre, respectivamente, de cada año o el día laborable inmediatamente anterior a estas fechas, las que se calcularán para los trabajadores a jornal, cualquiera que fuese la forma de su retribución multiplicando por 30 la columna de salario grupo y añadiendo la antigüedad consolidada correspondiente, y para los trabajadores a sueldo la columna de salario grupo más la antigüedad consolidada correspondiente. Cada paga extra será prorrateable proporcionalmente al semestre natural del año en que se percibe y proporcional al tiempo efectivamente trabajado en la empresa durante el semestre correspondiente.

Artículo 16. Antigüedad consolidada y paga de marzo. 1.- El complemento de Antigüedad Consolidada para aquellos trabajadores que tras su desaparición lo consolidaron, no será absorbible ni compensable y sufrirá los aumentos que por convenios sucesivos se puedan establecer. 2.- La paga de marzo se abonará a todos los trabajadores bajo el ámbito de aplicación de este convenio, y para 2008, será equivalente a 14 días de salario grupo, para 2009 equivalente a 15 días de salario grupo, para 2010 a 16 días de salario grupo y para 2011 a 17 días de salario grupo, que será abonado el 15 de marzo de cada año. Esta paga será prorrateable proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado en la empresa en los últimos 12 meses anteriores a su devengo.

Artículo 17. Plus de turnicidad. Se considera que existe trabajo a turnos, cuando el trabajo se organice en la empresa de forma que los trabajadores deban desarrollar su actividad laboral rotando en horarios diferentes, de mañana y tarde, o mañana, tarde y noche. Para los supuestos anteriormente descritos, y para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación del trabajo a turnos, se crea un plus de turnicidad, consistente en un 0,75% del salario grupo diario, por los días que efectivamente se trabaje a turnos, a partir del 1 de enero de 2008, que se verá incrementado en un 0,75% anual, durante los años 2009, 2010 y 2011. En la cantidad pactada como plus, se encuentran incluidos los posibles supuestos de penosidad por estrés o similares inherentes al propio trabajo a turnos, sin que en ningún caso sea aplicable para estos supuestos el Art. 19 de convenio. Las partes firmantes reconocen la importancia que la flexibilidad derivada del trabajo a turnos tiene para la competitividad de las empresas. Las empresas que en la actualidad ya retribuyan el sistema de trabajo a turnos, podrán absorber y/o compensar el plus que se fija en este artículo con las cantidades que tengan previamente establecidas. Este artículo tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013, prorrogándose hasta que no sea sustituido por un nuevo acuerdo a partir de la citada fecha.

Artículo 18. Nocturnidad. El plus de nocturnidad se ajustará a lo previsto en el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Su cuantía será del 25% sobre salario grupo. Artículo 19. Tóxicos, penosos y peligrosos. Cuando en un puesto de trabajo se den conjuntamente los supuestos de penosidad, toxicidad y peligrosidad el trabajador afectado podrá optar entre percibir un plus del 32 por 100 del salario grupo o bien la percepción de un plus del 24 por 100 con reducción de 2 horas semanales de su jornada de trabajo. Si se dan dos de los mencionados supuestos el trabajador podrá optar entre la percepción de un plus del 24 por 100 o bien percibir un plus del 16 por 100 con 2 horas de reducción de su jornada semanal. Si se diera uno de los supuestos enumerados el trabajador podrá optar entre percibir un plus del 16 por 100 del salario grupo o bien reducir en dos horas su jornada semanal. La bonificación se reducirá a la mitad si se realizara el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a 60 minutos por jornada sin exceder de media jornada. Si por la mejora de instalaciones o procedimientos, o 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, con los asesoramientos técnicos respectivos, dejará de abonarse la citada bonificación, pudiendo recurrirse la decisión adoptada por las vías pertinentes en derecho. Cuando en un puesto de trabajo exista toxicidad, la empresa vendrá obligada a dotar al personal de los medios de protección idóneos para anular los efectos de esa toxicidad. Sin perjuicio del derecho de los trabajadores a percibir la cuantía que como Plus de Toxicidad anteriormente se señala, las empresas que no hubiesen puesto a disposición del trabajador los medios de protección personal mencionados, verán reducida su jornada laboral para todo el personal afectado por toxicidad en dos horas semanales, sin merma de las percepciones salariales a que hubiese lugar en jornada normal de trabajo. Será obligatorio para los trabajadores el uso de los medios de protección personal, siendo considerado como falta grave su no uso reiterado.

Artículo 20. 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 vigente en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas. En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencia 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 periodos punta de producción cuando estos 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 turnos 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 sobre el número de horas extraordinarias trabajadas, explicando sus causas y, en su caso, su distribución por secciones, talleres o departamentos. En función de esta información y de los criterios anteriormente 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 todo caso la realización de horas extraordinarias será de común acuerdo entre empresa y trabajadores afectados.

Artículo 21. Dietas. Se estará a lo dispuesto en el artículo 26 del Convenio General del Metal excepto en la cuantía que se establece de la forma siguiente: Media dieta, 7,46 euros. Dieta completa, 27,32 euros Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas el exceso deberá ser abonado por la empresa previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores. Las empresas de montajes y tendidos de líneas eléctricas que estén ubicadas o que trabajen en la provincia de Valencia, cuando realicen trabajos de instalación eléctrica con sus acometida en edificios, a los solos efectos de pago de medias dietas y dietas completas estarán sujetas a este convenio. Para 2007 estos conceptos entrarán en vigor el 1 de junio de 2007. Para 2008, 2009 y 2010 y 2011 sufrirán los mismos incrementos que las tablas salariales.

Artículo 22. Plus distancia. Se abonará según la Orden de 10 de febrero de 1958 ("B.O.E." de 17 de febrero de 1958), excepto en las siguientes salvedades: a) La cuantía de percepción será de 0,24 euros/kilómetro o fracción superior a 500 metros para 2007. b) No se descontará el 1'5 a que se refiere el Art. 7 de la orden anteriormente citada, computándose el importe de los trayectos correspondientes desde el domicilio del trabajador al centro de trabajo. c) A efectos de la fijación del kilometraje se tendrán como puntos de referencia el centro de población donde reside el trabajador y el centro de trabajo. De dicha cuantía no se excluirán los dos kilómetros a que se refiere el Art. 2 de la mencionada orden. Para 2007 este concepto entrará en vigor el 1 de junio de 2007. Para 2008, 2009 y 2010 y 2011, este concepto sufrirá los mismos incrementos que las tablas salariales.

Artículo 23. Quebranto de moneda. Los que realizan funciones de cobrador o pagador con dinero en metálico percibirán por este concepto un 2 por 100 de las cantidades que abonen o perciban, con un tope máximo de 22,49 euros. Cuando el cobrador o pagador maneje indistintamente medios bancarios o pago de dinero en metálico, lo indicado anteriormente en el párrafo superior sólo será de aplicación para el último concepto.

Artículo 24. Trabajo en día festivo. En las empresas en que habitualmente se trabaja los domingos o festivos por las características de su trabajo, se estará a lo establecido en la legalidad vigente. No obstante, los trabajos realizados en domingo o festivos por empresas no contempladas en el párrafo anterior, se retribuirán con un incremento del 75% sobre el salario percibido por el trabajador en jornada normal, sin perjuicio del descanso semanal compensatorio reglamentario.

Artículo 25. Compensación y absorción. Las cantidades que las empresas vengán satisfaciendo a sus trabajadores como contrapartida por la obtención de un mayor rendimiento en el trabajo no podrán ser absorbidas ni compensadas con las mejoras pactadas en este convenio, salvo aquellos conceptos que expresamente sean regulados y cuantificados en el mismo, y hasta la cuantía en que éste se determine. Aquellos complementos que se hayan pactado entre empresa y trabajador y subsista el hecho que los motivó, no serán compensables ni absorbibles.

Capítulo IV.- Organización del trabajo.

Artículo 26. En cuanto a los principios generales de organización del trabajo se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Metal.

Artículo 27. 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, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas. Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables 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. La representación legal de los trabajadores velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como trasgresión de la buena fe contractual.

Artículo 28. Las empresas que establezcan sistemas de organización científica y racional del trabajo, procurarán adoptar en bloque algunos de los sistemas internacionalmente 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.

Capítulo V.- Productividad y control de producción.

Artículo 29. La iniciativa de instauración de sistemas productivos o control de producción, así como de incentivación al trabajo, corresponde a la empresa y podrá referirse a su totalidad, a secciones determinadas, a centros o lugares de trabajo o unidades homogéneas de trabajo que rompan la unidad del conjunto productivo. El inicio de la instauración deberá realizarse de mutuo acuerdo con los trabajadores afectados o sus representantes, en cuyo caso se establecerá un período de prueba de duración acordada por las partes, aunque nunca superior a 3 meses, suficiente para conocer las consecuencias del nuevo sistema e informar debidamente a los trabajadores afectados. Tras este periodo de prueba, los trabajadores, o sus representantes, aceptarán el nuevo o podrán recurrir ante la Delegación de Trabajo en la forma que marca la ley. Salvo acuerdo en contra no es obligatoria la obtención de los mínimos exigibles durante el período de prueba. Transcurrido el mismo será preceptivo para el trabajador la aceptación de tales métodos de trabajo, pero en caso de recurrirse la empresa no podrá, en ningún caso, aducir como prueba de corrección o idoneidad del sistema ante los organismos competentes el que el trabajador haya superado el mínimo exigible. En caso de discrepancias, por acuerdo de las partes, podrá consultarse o intervenir técnicos asesores de las partes. Si no hay acuerdo entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados o sus representantes acerca de la instauración de sistema de productividad, control de producción o incentivación del trabajo, la empresa podrá iniciar un período de prueba no superior a 3 meses, y los trabajadores afectados, o sus representantes, podrán recurrirlo desde su momento de implantación ante los organismos competentes, y la empresa no podrá aducir como prueba la corrección o idoneidad del sistema el que el trabajador haya superado el mínimo exigible.

Artículo 30. El rendimiento se calculará por la relación existente entre la producción obtenida respecto a la producción exigible o por la obtenida entre el tiempo exigible dividido por el tiempo empleado. En los centros en que sea aplicable, según el método científico de medición de trabajo, se considerará rendimiento normal el 100 del Servicio Nacional de Productividad, o sus equivalentes en otros sistemas, tales como Bedaux, etc. Se considerará el rendimiento óptimo teórico el 140 del Servicio Nacional de Productividad, 133 centésimas, 80 Bedaux o sus equivalentes en cualquiera de los otros sistemas. Se considerará rendimiento habitual el que, sin haber mediado variaciones de las condiciones laborales se viniese obteniendo de forma habitual y ordinaria durante los últimos 3 meses anteriores, siempre y cuando este rendimiento no sea inferior al normal.

Artículo 31. En aquellas empresas en que no exista un sistema incentivado de trabajo se considerará rendimiento mínimo exigible el 80% del que, sin haber mediado variación en las condiciones de trabajo, veníase obteniendo, como mínimo, los 3 meses anteriores, no computándose a estos efectos los periodos en que no pudo desarrollarse la actividad normal de la empresa. Si sobre esta base la dirección, con sujeción a las normas previstas en este convenio, deseara establecer una incentivación a la producción, igualará el rendimiento normal al que hubiese resultado de la media de producción de, como mínimo los 3 meses anteriores, y el óptimo en el 133 sobre esta base.

Artículo 32. En los sistemas de destajo, o tanto la pieza o unidad de medición, se tendrán que tener obligatoriamente en cuenta los siguientes puntos para el cálculo de las retribuciones: 1. La cantidad de trabajo que no está incentivado, esto es, la producción que corresponde por el salario grupo más los complementos de puesto de trabajo. 2. La valoración a tanto la pieza o el punto tendrá que realizarse de tal modo que, a un incremento del 33% sobre las unidades que cubre el salario y complementos, se perciba lo marcado como retribución al óptimo, según se especifica en el artículo 33 del presente convenio. Las empresas afectadas por este sistema deberán sujetarse al mismo en el plazo de tres meses. Si una vez marcadas las producciones, o transcurrido el plazo de tres meses a que se refieren los apartados 1º y 2º de este artículo, se estableciesen nuevos complementos, la cuantía de los mismos no podrá ser absorbida a la masa de incentivos.

Artículo 33. Línea de incentivos. A partir de la determinación del rendimiento normal, la línea de incentivos será una recta definida por los puntos siguientes: a) Rendimiento normal la columna de Salario Grupo b) Rendimiento óptimo teórico: 1'20 Salario Grupo En lo no previsto en este artículo, se estará a lo establecido en el artículo 14 del Convenio General del Metal.

Artículo 34. La determinación del rendimiento normal es facultad de la empresa, dentro de los límites anunciados en este convenio. Se establece el principio de que la empresa queda facultada para exigir un rendimiento normal, que será el 100 del Servicio Nacional de Productividad, 60 Bedaux o sus equivalentes en otros sistemas de mediación, así como la obligación del trabajador de obtener dicho rendimiento.

Artículo 35. Calidad. Todos los rendimientos anteriormente citados están condicionados a que el rendimiento del trabajo esté dentro de las condiciones de calidad exigidas en forma estricta o establecida por el uso. En el caso de que el resultado del trabajo sea rechazado por el control de calidad el trabajador que lo realizó, si es responsable del rechazo deberá efectuar la reparación o selección, corriendo a su coste el tiempo que en esta labor se emplee, previo informe no vinculante de la representación de los trabajadores. Podrá establecerse una línea de incentivos de menor recorrido a la señalada anteriormente en los siguientes casos: a) Cuando la calidad sea el factor determinante del producto. b) Cuando la naturaleza del proceso de producción sea tal que un puesto, una cadena, una sección produzca almacenajes intermedios que pongan en grave riesgo la estabilidad económica de la empresa y no quepa la solución de reducir la jornada útil en el puesto, cadena o sección. El trabajador no podrá realizar el trabajo de forma distinta a la que por uso o norma estricta esté establecida, fijándose el principio de que, en los casos que lo requieran, el trabajador deberá solicitar los datos necesarios, antes de comenzar las operaciones, al mando inmediato superior.

Artículo 36. Tiempos de espera y paro. Tendrán la consideración de "tiempo de espera" aquellos que por causas imputables a la empresa, y ajenas a la voluntad del trabajador haya de permanecer éste inactivo, bien por falta de materiales o elementos de su alcance, escaso ritmo en la operación precedente, falta de herramientas o útiles de medición, espera de decisión de sí el trabajo debe o no continuar por haberse presentado alguna dificultad en el transcurso de su ejecución, en espera de medios de transporte o movimientos, interrupción del trabajo por maniobras, reagrupación de útiles y herramientas a pie de obra, repetición de labores determinadas por defecto imputable a otros grupos, etc. Se conceptuará como "tiempo de paro" los que sufra el trabajador por causas no imputables a la empresa, bien por falta de fluido eléctrico, falta de materiales en fábrica. En ambos casos el trabajador percibirá, como si hubiese trabajado a rendimiento normal, la columna de salario grupo. Los trabajadores no incentivados percibirán, igualmente, la columna de salario grupo.

Artículo 37. La revisión de los sistemas de incentivos o control de producción podrá realizarse: 1. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos en cada caso. 2. Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto o indubitativo en error de cálculo o medición. 3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél, siempre y cuando las mediciones y controles se hubiesen realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado. 4. Cuando los rendimientos obtenidos por el trabajador excedan reiteradamente en más de un 40% del considerado normal. 5. Cuando las retribuciones obtenidas excedan reiteradamente del 40% de la columna de salario grupo excepción hecha de aquellas empresas cuya línea de incentivos a partir del punto óptimo sea de mayor pendiente que la definida en el artículo 33 del presente convenio. 6. 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 periodo de adaptación de duración no superior al mes por cada 10% de disminución. Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

Artículo 38. Revisión a petición del trabajador. Cualquier trabajador, razonablemente, podrá pedir la revisión de la base de su sistema, siempre y cuando fuera del período de prueba que establece este convenio no alcance reiteradamente el rendimiento considerado normal.

Artículo 39. Sanciones por baja productividad. Las sanciones se ajustarán a lo que se determina seguidamente: a) Rendimiento entre el 95% y el considerado normal: Se considerará como falta leve si se produce en tres días consecutivos o cinco alternos en el plazo de 30 días naturales. b) Rendimiento del 90 al 95% inclusive: Se considerará como falta grave si se produce en tres días consecutivos o cinco alternos en el plazo de 30 días naturales y que previamente haya sido sancionado por escrito como falta de rendimiento. c) Rendimiento menor del 90% del rendimiento normal: Tendrá la calificación de falta muy grave si se produce en tres días consecutivos o cinco alternos en un plazo de 30 días naturales y que previamente haya sido sancionado por escrito como falta de rendimiento. d) En cualquier sistema de productividad o control de producción, el rendimiento igual o inferior al 80% del rendimiento habitual será considerado como falta muy grave. e) Cuando el productor sea sancionado por dos veces por haber incurrido en falta del mismo grado de las enumeradas en los párrafos anteriores, al incurrir en la misma falta por tercera vez será calificada con el grado inmediatamente superior. f) La disminución colectiva del rendimiento de un centro de trabajo o de una sección, por debajo del rendimiento normal, se considerará como falta muy grave.

Capítulo VI.- Jornada y Horarios.

Artículo 40. Jornada y horarios. Se establece para todas las empresas y trabajadores afectados por este Convenio una jornada de 1.752 horas durante toda la vigencia del convenio, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso durante la jornada de trabajo no tendrán la consideración de trabajo efectivo. De dicha jornada anual de trabajo, en el último año de vigencia del convenio, los trabajadores dispondrán de 6 horas de libre disposición, para asuntos propios, por lo que su utilización supondrá que su jornada individual de trabajo efectivo será de 1.746 horas. La fecha de disfrute de dichas horas será a elección del trabajador siempre que medie un preaviso de quince días, salvo acuerdo entre las partes en cuyo caso no será necesario el preaviso. El derecho establecido en el párrafo anterior, se mantendrá hasta tanto en cuanto no se llegue, por la comisión negociadora, a otro acuerdo que lo sustituya. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, como regla general y sin perjuicio de las excepcionalidades reglamentadas o pactadas, que comprenderá la tarde del sábado o mañana del lunes y el día completo del domingo. Los trabajadores que a cómputo anual hayan realizado jornada inferior en 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010 respectivamente la mantendrán. Se establece en la vigencia de este convenio un complemento de 0,39 euros por día efectivamente trabajado que afectará únicamente a aquellos trabajadores que en 1981 hubieran disfrutado de 15 minutos o más para el bocadillo, considerado por aquél entonces como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 41. Flexibilidad. Con el fin de preservar el empleo y adecuar la capacidad productiva de las empresas con la

carga de trabajo existente en cada momento, se establece una flexibilidad de 100 horas/año. Dicha jornada flexible se regulará de la siguiente forma: 1. El calendario laboral de cada empresa se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año. 2. La empresa podrá, alegando razones de carácter técnico, organizativo y/o productivo, disponer de hasta 100 horas/año del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecido sin sobrepasar el límite que como jornada diaria ordinaria fija la legislación y que actualmente esta fijada en 9 horas, salvo acuerdo entre las partes, y sin más requisitos que los siguientes: a) La empresa preavisará con un mínimo de 72 horas a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados individualmente, del uso de las mismas b) El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural, y por días completos o con reducciones de jornada no inferior a cuatro horas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la misma. c) La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, tendrán cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos periodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos con mayor carga de trabajo. 3. Sólo para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordados entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados en un plazo de 15 días a contar desde el momento del preaviso a que se refiere el apartado a) del punto 2. Concluido este plazo sin acuerdo, en el plazo improrrogable de 15 días más, la empresa y los trabajadores afectados señalarán, cada uno en un 50% la forma y tiempo del referido disfrute. Para la fijación del 50% que, en caso de desacuerdo, correspondería al trabajador no se podrán utilizar las fechas que coincidan con periodos estacionales de alta producción señalados por la empresa. 4. Las partes firmantes valorarán al finalizar el año la efectividad de esta medida.

Artículo 42. Talleres de reparación de vehículos. Los talleres de reparación de vehículos y de servicios en general podrán permanecer abiertos al público desde las 8 hasta las 19 horas, adecuándose el horario de los trabajadores a este horario, sin que esto pueda ser considerado modificación sustancial de las condiciones de trabajo. La citada adecuación deberá realizarse por las empresas afectadas antes del 30 de septiembre de cada uno de los años de vigencia del convenio. En ambos casos, el horario de comida será común para todos. Salvo acuerdo en contra con el interesado, los distintos horarios de trabajo deberán tener carácter de rotativos.

Capítulo VII.- Contratación. Las empresas afectadas por este convenio solicitarán preferentemente del 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, no contrataren a los que el Servicio Valenciano de Empleo les haya facilitado o existan razones objetivas que justifiquen tal decisión. La solicitud de contratación se podrá hacer directamente al Servicio Valenciano de Empleo o a través de FEMEVAL o de las organizaciones sindicales firmantes.

Artículo 43. Contratos eventuales por circunstancias de la producción. Se estará a lo previsto en la legislación vigente. Su duración será de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses. Los contratos en vigor a la firma del presente convenio se podrán prorrogar en los términos pactados. Se establece una indemnización de 12 días por año a abonar a la finalización del contrato.

Artículo 44. Contrato en prácticas. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad percibirán una retribución del 70% durante el primer año y del 90% durante el segundo del salario fijado en las tablas salariales para los trabajadores de su mismo grupo profesional.

Artículo 45. Contrato a tiempo parcial. No se podrán celebrar contrataciones bajo esta modalidad que supongan la prestación de servicios inferiores a 12 horas a la semana o 48 horas al mes.

Artículo 46. Contrato para la formación. El contrato de formación podrá celebrarse con trabajadores mayores de 16

años y menores de 21 que carezcan de formación adecuada. Este límite de edad operará también para los trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, para aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral y aquellos que se encuentren en situación de exclusión social y no operará para los desempleados minusválidos. La duración mínima de estos contratos será de 6 meses y podrá ser prorrogado hasta cumplimentar un máximo de 2 años. La retribución de estos trabajadores corresponderá al 85% de su jornada, excluido por tanto el 15% de la misma destinado a formación, y será la establecida en las tablas salariales anexas

Artículo 47. Categoría de aprendiz. Se crea la categoría de aprendiz, distinta e incompatible con el contrato de aprendizaje, para aquellos trabajadores con edad inferior a 18 años y con idénticos conceptos retributivos que el resto de trabajadores afectados por este convenio y cuantía según tablas salariales. Si algún trabajador continuase prestando sus servicios en alguna empresa del sector más allá de los 18 años de edad su categoría pasaría, automáticamente, a la de peón el mismo día en que alcanzase la referida mayoría de edad.

Artículo 48. Contrato de obra o servicio determinado. A los efectos de la celebración de este tipo de contratos, las partes convienen la posibilidad de simultanear dentro de un mismo contrato de trabajo la realización de actividades correspondientes a dos obras o servicios distintos, siempre que los mismos aparezcan perfectamente identificados en el contrato. Por otra parte quedan comprendidos en el contrato por obra o servicio determinado los trabajos de zona, mantenimiento e instalaciones, amparados por contratos celebrados con la Administración, compañías eléctricas, telefónicas u otras empresas debiendo identificarse la zona, mantenimiento o instalación afectadas. Se establece una indemnización de 12 días por año a abonar a la finalización del contrato.

Artículo. 49 contrato de relevo. En los términos establecidos en el punto IV e) del acuerdo sobre Protección Social de 24 de mayo de 2006, las partes acuerdan que seguirán rigiéndose en lo que se refiere a los compromisos sobre jubilación parcial, hasta el 31 de diciembre de 2009, por las previsiones contenidas en el Real Decreto 1.131/2002 de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial. En este sentido, con objeto de favorecer el relevo generacional y la armonización de los nuevos conocimientos con la experiencia adquirida, las empresas y los trabajadores se comprometen a fomentar los contratos de relevo y a formalizarlos preferentemente en las siguientes condiciones: Cuando el trabajador a relevar 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 (es decir 60 años), el contrato de relevo se concertará con la reducción de la jornada y del salario máxima posible, por lo que el relevado pasará a trabajar el 15% de la jornada ordinaria, cobrando la jubilación parcial correspondiente al 85% restante. En el caso que el contrato de relevo se celebre mediante un contrato temporal, se establece una indemnización de 12 días por año a abonar a la finalización del contrato de relevo, excepto cuando el contrato de relevo temporal se transforme en indefinido.

Artículo 50. Empresas de trabajo temporal. A partir de la entrada en vigor del presente convenio, las empresas sujetas a su ámbito de aplicación asumen el compromiso de no llevar a cabo contrataciones a través de empresas de trabajo temporal. En todo caso, de darse aquellas circunstancias susceptibles de utilizar dichas empresas (realización de una obra o servicio determinado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, sustitución de un trabajador con derecho a reserva de su puesto de trabajo o para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente, mientras dure un proceso de selección o promoción), y como consecuencia del compromiso adquirido, la empresa solicitará a los representantes legales de los trabajadores, la búsqueda de fórmulas que puedan cubrir dichas necesidades, decidiéndose en consecuencia. En caso de discrepancia se someterá al criterio de la Comisión Paritaria.

Capítulo VIII.- Vacaciones, licencias, excedencias.

Artículo 51. Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones, debiéndose disfrutar este período ininterrumpidamente. Sólo de común acuerdo entre la empresa y el trabajador se podrá celebrar en dos períodos, teniendo obligadamente uno de ellos, al menos, 21 días naturales ininterrumpidos. Los días festivos que no sean domingos no entrarán en el cómputo de los 30 días naturales de vacaciones. Dicho período no podrá iniciarse ni sábado ni en domingo, y sin que los domingos puedan ser utilizados para compensar festivos anteriores. Las empresas que reiteradamente viniesen concediendo sus vacaciones en unas fechas determinadas continuarán haciéndolo en las mismas, salvo acuerdo en contrario de las partes. El período vacacional se fijará anualmente en el calendario laboral dentro de los 4 primeros meses del año, y en cualquier caso, con una antelación mínima de 3 meses al inicio de su disfrute. En el supuesto de que se incumpla dicho punto se entenderá que la empresa acepta las fechas que le propongan los trabajadores, salvo los recursos a que aquélla tenga lugar. El período vacacional se disfrutará en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, y en el supuesto de establecerse en otros meses de interés de la empresa, y con aceptación de los trabajadores, el período de vacaciones se ampliará en 3 días laborales más. Excepcionalmente, no se aplicará esta ampliación de 3 días en aquellas empresas de mantenimiento y las de servicio de refrigeración que, por su sistema de producción y su número de trabajadores no pudiera distribuir las vacaciones en el período marcado anteriormente. En las empresas de servicios las vacaciones se distribuirán de tal forma que nunca queden desmanteladas sus líneas. En caso de divergencia entre los trabajadores se disfrutarán las vacaciones a elección de los mismos, conforme a su antigüedad y según su clasificación profesional. Para las empresas que tengan reconocidos los tres pluses establecidos en el artículo 19 del presente texto, las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente en los meses de junio, julio o agosto, sin excepción alguna. De no existir acuerdo entre la empresa y los trabajadores con respecto a la fecha de disfrute de las vacaciones se estará a lo que marca la legislación vigente. Las vacaciones se disfrutarán proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa los 12 meses anteriores al inicio del período vacacional. En todo caso, el derecho de disfrute se extinguirá el 31 de diciembre del año de que se trate. Si antes o durante el período de vacaciones el trabajador sufre algún accidente, enfermedad común o maternidad, éstas quedarán interrumpidas siempre que medie la baja de Seguridad Social y se justifique la misma en un plazo, salvo fuerza mayor, de 72 horas, teniendo derecho el trabajador afectado a continuar las vacaciones hasta completar el período que le corresponda a partir de la fecha de alta, si bien el derecho al disfrute quedará extinguido a todos los efectos y sin posibilidad de prórroga alguna a 31 de diciembre del año de que se trate. Igual interrupción se producirá en el supuesto de que el trabajador contraiga matrimonio dentro del período vacacional y por el tiempo correspondiente a la licencia retribuida, siempre que con anterioridad al inicio de las vacaciones lo comunique. Los días de vacaciones que le corresponden al trabajador serán retribuidos conforme a la media del mencionado trabajador en las 14 últimas semanas de salario, primas, antigüedad, tóxicos, penosos y/o peligrosos y plus convenio del vigente convenio, no entrando, por tanto, en dicho importe ni el plus de distancia, ni las comisiones sobre las ventas, ni las horas extraordinarias. Para el caso de trabajadores a pago mensual se considerará como período de referencia los 3 últimos meses trabajados con anterioridad al inicio del período vacacional, sin que pueda ser inferior al jornal mensual que conforme el presente convenio le correspondiera. 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 viajes 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.

Artículo 52. 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 a nivel provincial, autonómico o estatal 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. Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso, si no existiera vacante en su Grupo Profesional y si en uno inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su Grupo Profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Artículo 53. Situaciones relativas a la maternidad/paternidad. 1º.- Permiso de lactancia: El permiso de lactancia, establecido en el Estatuto de los Trabajadores, podrá acumularse por jornadas completas. Los trabajadores que deseen hacer uso de esta acumulación deberán comunicarlo a la empresa con al menos quince días de antelación. 2º.- Paternidad: Dado que la suspensión del contrato por paternidad puede disfrutarse desde la finalización del permiso retribuido señalado legal o convencionalmente hasta que finalicen las dieciséis semanas correspondientes a la maternidad o inmediatamente después, y en aras que la empresa pueda organizarse ante la ausencia del trabajador, el trabajador que vaya a disfrutar de este permiso, deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación al inicio del disfrute, a no ser que opte por disfrutar del permiso por paternidad inmediatamente después del permiso establecido legal o convencionalmente, en cuyo caso deberá preavisar esta circunstancia en el plazo establecido. 3º.- Excedencia por cuidado de hijos/as: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste y hasta la edad de 6 años. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar el derecho; el reingreso será automático siempre y cuando la excedencia se destine al fin descrito. En caso de prestar servicios por cuenta propia o ajena durante el citado período, la excedencia tendrá la consideración de voluntaria a todos los efectos. La excedencia regulada en este apartado 3º procederá igualmente para el caso de adopción.

Artículo 54. Licencias retribuidas. El trabajador, siempre y cuando avise a la empresa con la antelación posible y justifique la causa, tendrá derecho a los permisos retribuidos siguientes, de acuerdo con la jornada del convenio más el complemento de antigüedad consolidada. A) 3 días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres-políticos, hijos, cónyuge, hermanos, abuelos y nietos. B) 2 días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos. C) 3 días naturales en caso de enfermedad grave u hospitalización de padres, hijos, hermanos, cónyuge, abuelos y suegros. Únicamente en el caso de hospitalización este permiso podrá disfrutarse de manera discontinua mientras dure la misma. D) 3 días laborales caso de nacimiento de hijo. Las licencias enumeradas en los párrafos anteriores están ampliadas hasta 3 días naturales más cuando necesite realizar un desplazamiento al efecto. En caso de nacimiento de hijo el permiso será ampliado a cinco días en caso de parto distócico o complicaciones de índole familiar derivadas del alumbramiento, no pudiendo exceder nunca de 6 días en caso de necesidad de desplazamiento. E) 1 día natural en caso de matrimonio de padres, padres políticos, hijos o hermanos, siempre y cuando éste se realice en día laborable. Este permiso será ampliado por 2 días más no retribuidos en caso de necesidad de desplazamiento. F) 18 días naturales en caso de matrimonio. A petición del trabajador interesado los 18 días podrán repartirse entre las fechas inmediatamente anteriores o posteriores. G) 2 días naturales inmediatamente anteriores a la fecha militar. H) 1 día natural para el caso de traslado de domicilio. Este permiso será ampliable por dos días más retribuidos en caso de necesidad de desplazamiento. Las situaciones previstas en favor de los cónyuges se extenderán a los supuestos de las parejas de hecho de cualquier tipo, inscritas en su caso en el registro correspondiente. I) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes en centros oficiales o reconocidos por el ministerio, a fin de seguir estudios de bachillerato, carrera universitaria o similares. J) Por el tiempo necesario en caso de asistencia médica de especialista de la Seguridad Social, siempre y cuando esto haya sido ordenado por el médico de asistencia general y así lo acredite el trabajador ante la empresa mediante volante emitido por el médico responsable debidamente cumplimentado. K) Por el tiempo necesario para asistir por propia iniciativa a la consulta médica de asistencia general, siempre y cuando coincidan las horas de consulta con las de trabajo, hasta un máximo de 16 horas al año, debiéndose solicitar, siempre que sea posible, permiso del trabajador para acudir a la consulta y presentando el volante justificativo debidamente cumplimentado de la asistencia a la misma. A los efectos de este artículo se considerará desplazamiento cualquier recorrido superior a 50 kilómetros.

Artículo 55. Permisos no retribuidos. El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico o psíquico, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo de, al menos, un octavo de su duración, con la disminución salarial equivalente. En caso de enfermedad de un hijo, y cuando trabajen ambos cónyuges, tendrán derecho hasta 3 días de permiso no retribuido, pudiendo optar al mismo uno sólo de ellos. Sin perjuicio de lo que establezca la normativa vigente sobre la materia, aquellos trabajadores que de acuerdo con la empresa se matriculen en un centro oficial reconocido por el ministerio, a fin de seguir estudios de bachiller, carrera universitaria o similar, gozarán de los mismos derechos que los expuestos en el apartado anterior, siempre que las

horas lectivas coincidan con la jornada de trabajo. En general, la empresa podrá otorgar cualquier licencia no retribuida previa solicitud por escrito y debidamente justificada con una antelación mínima de 48 horas al inicio de la licencia solicitada y, tras el permiso, deberá justificar el empleo de dicho permiso. En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Convenio General del Metal.

Capítulo IX.- Sindical.

Artículo 56. La Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana admite la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a sus asociaciones consideren a sus sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos a los Comités de Empresa.

Artículo 57. A los efectos anteriores, las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a su sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponen de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiese interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 58. Las partes firmantes del Convenio General del Metal que respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores que conforman los Derechos Sindicales, pactan las siguientes estipulaciones que pretenden un más fácil uso de los textos legales: a) Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos Provinciales del metal manteniendo su vinculación como trabajadores en activo en alguna empresa del metal, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores de tales convenios. b) Derecho a la acumulación de horas retribuidas que dispongan los delegados de personal y los delegados sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido. c) Derecho a que, cuando en una empresa exista un número mínimo de tres delegados sindicales de una misma central sindical, uno de ellos podrá asumir la representación para aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito de un único centro de trabajo.

Artículo 59. Tablones de anuncios. En los centros de trabajo existirá un tablón de anuncios en el que las secciones sindicales de empresa podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas, previamente, a la dirección o titularidad del centro.

Artículo 60. Delegados sindicales. En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 75 trabajadores, y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15% de aquélla, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representantes del sindicato a todos los efectos. El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Artículo 61. Son funciones de los delegados sindicales. 1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la

dirección de las respectivas empresas. 2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, comités de seguridad e higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia. 3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá la misma garantía y derecho reconocidos por la ley y el presente convenio a los comités de empresa. 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 materias de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro del trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores. c) La implantación, 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. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente un delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores. 8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente. 9. En aquellos centros en los que sea materialmente factible y en aquellos que posean una plantilla superior a mil trabajadores, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan. 10. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

Artículo 62. Ausencias. Los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa preavisarán a la dirección de la misma de sus ausencias para el ejercicio de sus funciones de representación con un plazo mínimo de 24 horas, a fin de que pueda preverse tal situación para no perjudicar la organización del trabajo, salvo supuestos de urgencia o de fuerza mayor. Igual obligación recaerá en los delegados sindicales. En el caso de que un número tal de delegados de personal o miembros de comité pertenezcan a una misma sección, que quedaría desmantelada por la ausencia simultánea de todos ellos, como consecuencia de la actividad sindical, se arbitrarán las medidas necesarias para que con acumulación de horas de unos representantes en otros, y respetando la respectiva afiliación sindical, se produzcan las menores ausencias posibles. Igualmente en este caso deberá preavisarse a la empresa con al menos 24 horas de antelación, salvo supuestos de urgencia o de fuerza mayor.

Artículo 63. Cuota sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de 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 periodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

Artículo 64. Comités de empresa. Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las Leyes, se reconoce a los comités de empresa: A) Ser informados por la dirección de la empresa: a] Trimestralmente sobre la evolución del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo y sobre las horas extras realizadas. b] Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista forma jurídica de sociedad de cuanto documento se den a conocer a los socios. c] Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa. d] En función de la materia de que se trata: 1. Sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles

consecuencias: Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo. 2. Sobre la 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 contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas a la empresa y en su caso a la autoridad laboral competente. 4. Sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves y en especial por 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 la empresa 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 capacitación de la empresa. c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa. C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias. D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa. E) Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relacionado al ámbito de su competencia. F) Los miembros del Comité de Empresa y ésta en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun 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 o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 65. 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 la revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón en el 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 normativa vigente al respecto. d) Dispondrán del crédito de horas retribuidas mensuales que la Ley determina, pudiendo éstas acumularse por trimestres naturales, de tal modo que sin sobrepasar el máximo legal puedan ser consumidas en cualquier momento del periodo trimestral correspondiente. A nivel de empresa podrán establecerse pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración. e) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 66. Prácticas antisindicales. En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Artículo 67. Lo pactado en este capítulo mantendrá la vigencia general de cuatro años, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto. Capítulo X.- Incapacidad Temporal.

Artículo 68. Las empresas complementarán las prestaciones que reciben sus trabajadores en situación de Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta el 100% de la base de cotización a partir del 6º día inclusive en

los casos de enfermedad profesional o accidente de trabajo; y hasta el 100% a partir de los 75 días en los demás casos. En la base de cotización se encuentra incluida la prorrata de pagas extras. En los supuestos de riesgo en el embarazo, cuando se produzca una contingencia de baja médica que dé lugar a situación de I. T., se completará hasta el 100% de la base de reguladora desde el momento que se produzca esta contingencia.

Artículo 68.bis.- Absentismo. Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo, y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, como la correcta organización de la medicina en la Empresa y de la seguridad social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores, y la mejora de las condiciones de trabajo conforme a la normativa vigente y con respecto a los convenios de la O.I.T. De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlos, dada su negativa incidencia en la productividad. Para conseguir adecuadamente estos objetivos, las partes firmantes se comprometen a que se inicien particularmente en cada empresa los estudios pertinentes para examinar la existencia de absentismo y procurar su reducción. Será obligatoria la presentación del parte de confirmación por el personal de baja, en los plazos legalmente establecidos. Las partes firmantes consideran, como causa de aplicación de sanciones disciplinarias, las bajas fraudulentas que sean comprobadas. Igualmente acuerdan: a) Requerir de las autoridades competentes que se tomen medidas eficaces tendentes a eliminar las circunstancias externas a la Empresa favorecedoras del absentismo y, en particular, abrir el proceso de elaboración de una normativa que dé sentido y operatividad a la reducción del absentismo. b) Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso. En este sentido se aplicarán los convenios de la O.I.T.

Capítulo XI.- Salud Laboral.

Artículo 69. Ropa de trabajo. Todas las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a proveer a todos los trabajadores de 2 equipos completos de ropa de trabajo, de tal modo que una vez entregados los 2 iniciales el trabajador disponga, en todo momento, de 2 equipos completos de ropa de trabajo en uso. El uso de ropa será obligatorio para todos los trabajadores, siendo considerado falta grave su no uso reiterado sin causa justificada. Se repondrá convenientemente en el plazo máximo de 15 días la ropa de trabajo que sufriese deterioro irreparable, tantas veces como éste se produjese, en tanto en cuanto dicho deterioro no fuese provocado intencionadamente por el trabajador. Cuando un trabajador ingrese en una empresa, y una vez transcurrido el período de prueba, tendrá derecho a percibir 2 equipos de ropa completos, que tendrá que devolver o deducir su precio del finiquito en caso de que la relación laboral dure menos de seis meses. Para los trabajadores de instalaciones eléctricas de alta tensión, y aquellos otros que tengan que trabajar a la intemperie sin posibilidad de guarecerse de las inclemencias del tiempo, su equipo se compondrá, además del habitual, de un chubasquero o impermeable y unas botas. El chubasquero y las botas se darán o al inicio del contrato o a la entrada en vigor del presente Convenio, reponiéndose únicamente cuando estén deteriorados por el uso. Las empresas estarán facultadas para exigir la entrega del equipo usado o deteriorado.

Artículo 70. 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 6 miembros, 3 designados por FEMEVAL y 3 por las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio. 2) La intervención de la Comisión Paritaria de Prevención 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 éstos 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 escrito sobre las medidas de prevención de riesgos laborales que se deban adoptar. Del cumplimiento de los términos del 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 10 supervisores de prevención de ámbito provincial, con las funciones y competencias que a continuación se señalaran. Las partes deberán comunicar a la Comisión Paritaria de Prevención 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. 4.- Ejercer una labor de vigilancia y control de 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 Prevención de Riesgos Laborales, que adoptará las iniciativas que crea convenientes. La contaminación del medio ambiente, derivada de las instalaciones industriales, afecta 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. Se realizarán los exámenes de salud de acuerdo con lo previsto en el Art. 22 de la L.P.R.L. 31/1995 en lo que se refiere a vigilancia de la salud de los trabajadores, estándose a lo que determine el servicio de vigilancia de la salud en cuanto a la periodicidad de los mismos, y en su defecto serán anuales.

Capítulo XII.- Formación Profesional.

Artículo 71. Las partes firmantes coinciden en la necesidad de potenciar la Formación Profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra, entendiéndose 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. Por otra parte, se acuerda que los gastos del tiempo dedicados a la formación continua que ésta ocasione a los trabajadores, sea costeados al 50% entre los mismos y la empresa.

Artículo 72. Contrato de formación. Con el objeto de dar cumplimiento a las exigencias sobre formación teórica de estos trabajadores contenidas en la normativa que los regula, las partes firmantes acuerdan constituir una Comisión Paritaria específica cuyas competencias serán las siguientes: 1. Conocimiento de todos los contratos para la formación formalizados en el sector, por lo que las empresas deberán remitir cada trimestre copia de los mismos a la citada comisión. 2. Estudio y elaboración de un Catálogo de Profesiones Cualificadas dentro del Sector respecto de las cuales orientar la formación teórica de los aprendices. 3. Elaboración conjunta y, en todo caso, aprobación de los planes formativos acordes con el referido catálogo. 4. Impartición, proporcional al grado de representación que se ostente en la referida comisión, de todos los cursos destinados a la formación teórica de los aprendices contratados en el ámbito de aplicación de este convenio.

Capítulo XIII

Artículo 73. Traslados. Por razones técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá desplazar a sus trabajadores con carácter temporal hasta el límite de un año, a población distinta de 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 laboral, 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 que realicen montajes, tendidos de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendidos 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 de 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 entre 15 días y 6 meses, el preaviso será de 4 días. Si el desplazamiento o la incorporación a obra es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables 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 produce la causa de desarraigo familiar previsto en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 40, ni consecuentemente, se dará lugar a 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 compensarse el disfrute de dichos días, por cuantía económica. Los días de descanso podrán acumularse, debiendo añadirse su disfrute a las vacaciones, Semana Santa o Navidad.

Artículo 74. Traslado de 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 forma que se determine de mutuo acuerdo. En ningún caso se entenderá tal traslado como modificación sustancial de las condiciones de trabajo, siempre que el mismo no suponga cambio de domicilio para el trabajador.

Capítulo XIV.- Ilícitud de la Discriminación.

Artículo 75. Será ilícito cualquier tipo de discriminación por razón de edad, sexo, condición social, causa económica, creencia o comportamientos ajenos a la propia relación laboral. A estos efectos se entiende por: Acoso Sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Acoso por Razón de Sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Capítulo XV.- Comisión Paritaria.

Artículo 76. La Comisión Paritaria del convenio será un órgano de interpretación, y vigilancia de su cumplimiento, así como cualquier tema de estudio que ambas partes acuerden. Asimismo tendrá competencia sobre las materias que la Comisión Mixta Central del Convenio General del Metal le delegue. Las partes manifiestan su voluntad de poner

fin al fraude en la contratación temporal de trabajadores, por lo que las denuncias sobre la cuestión podrán ser dirigidas y tratadas en la Comisión de Mediación y Arbitraje.

Artículo 77. La Comisión Paritaria se compondrá de un presidente, que será designado a la vez por la representación empresarial y la de los trabajadores, y de 6 titulares y 6 suplentes por cada una de las citadas representaciones.

Artículo 78. La Comisión Paritaria se reunirá, al menos, una vez al mes. En primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, bien titulares o sus suplentes, y en segunda convocatoria, al siguiente día hábil, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente los vocales presentes, sean titulares o suplentes, hasta un máximo de 6 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 pero sí voz. La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las organizaciones representadas, dentro de los primeros cinco días hábiles de cada mes, poniéndose de acuerdo con el presidente sobre el lugar, día y hora que deberá celebrarse la reunión.

Artículo 79. Las resoluciones o acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante, siendo suficiente la publicación de los mismos por la autoridad laboral en "Boletín Oficial" de la provincia.

Artículo 80. Sus funciones específicas serán las siguientes: a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado. b) Interpretación del convenio, siendo sus resoluciones, previa publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia, vinculantes para las partes. c) Estudio de los temas puntuales y específicos relativos al empleo. d) Todas aquellas previstas en el articulado de este convenio.

Artículo 81. Para el sostenimiento económico de la Comisión Paritaria cada una de las partes de este convenio aportará el 50% del presupuesto, que se elevará por la Comisión Paritaria.

Artículo 82. Las partes firmantes del convenio expresan su convencimiento de que un adecuado procedimiento de resolución de reclamaciones en determinadas materias es el cauce idóneo para resolver las diferencias que pudieran presentarse entre empresarios y trabajadores sometidos a su ámbito de aplicación. En consecuencia, se crea la Comisión de Mediación y Arbitraje, con las siguientes características:

- ▶ La Comisión será paritaria, integrada por dos miembros de FEMEVAL y dos por parte sindical.
- ▶ Los acuerdos se tomarán por unanimidad de las dos partes (empresarial y sindical).
- ▶ El sometimiento de los conflictos entre empresas y trabajadores a la comisión será voluntario, y para que opere el mismo deberá existir aceptación expresa de ambas partes implicadas.
- ▶ Serán susceptibles de someterse preferentemente a la Comisión de Mediación y Arbitraje los conflictos, controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores o afecte a intereses suprapersonales o colectivos. El modo de operar será el siguiente:
 - ▶ Las partes harán constar por escrito y separadamente a la comisión las divergencias que mantienen, gestiones llevadas a cabo para solucionarlas y puntos concretos sobre los que interesa la mediación.
 - ▶ La comisión se reunirá en el plazo más breve posible, pudiendo recabar la comparecencia de ambas partes implicadas al objeto de una mejor instrucción
 - ▶ Las propuestas de solución que ofrezca la comisión serán aceptadas por las partes.
 - ▶ El acuerdo se formalizará por escrito, debiendo ser suscrito por las partes implicadas y los miembros de la comisión.

Capítulo XVI.- Acción Social de la Empresa.

Artículo 83. 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 y gran invalidez a favor de todos y cada uno de los trabajadores por un capital de veintiún mil setenta euros (21.070 €), en cualquiera de las tres contingencias y hasta el 31 de diciembre de 2011. La cantidad a asegurar en el año 2007 entrará en vigor el día 1 de junio de dicho año. Las cantidades para años posteriores serán: 2008: La resultante de aplicar a veintiún mil setenta (21.070 €) un incremento equivalente al I.P.C. previsto por el Gobierno para este año más 1 punto. 2009: La resultante de aplicar al importe del año 2008 un incremento equivalente al I.P.C. previsto por el Gobierno para este año más 1 punto. 2010: La resultante de aplicar al importe del año 2009 un incremento equivalente al I.P.C. previsto por el Gobierno para este año más 1 punto. 2011: La resultante de aplicar al importe del año 2010 un incremento equivalente al I.P.C. previsto por el Gobierno para este año más 1 punto. El seguro deberá suscribirse del siguiente modo: La Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana, con el objetivo de salvaguardar los derechos y obligaciones que dimanar de la aplicación de lo establecido en este artículo, y velando muy especialmente para que los contratos de seguro a suscribir cumplan en su totalidad con cuanto se establece en la Ley 66/1997 y en el Real Decreto 1.588/1999 en el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones, evitando con ello la posibilidad de las sanciones que en materia laboral se han establecido, se obliga a facilitar la contratación con una compañía aseguradora, de una póliza de seguros con aplicación de prima mutualizada por tramos de edad, que cubra en su totalidad los riesgos anteriormente establecidos, y cuyo objetivo es evitar en gran parte la repercusión negativa que pueda ocasionar que unas empresas queden más gravadas que otras por ser superior la edad de sus trabajadores. Las empresas se obligan por su parte a contratar, en función de la obligación que emana de 1 de abril de 1986, fecha de efectos iniciales del presente compromiso, prorrogado en los sucesivos convenios, la póliza de seguros, a favor de sus trabajadores, que garantice con total exactitud la totalidad de contingencias, condiciones y capitales ya señalados. El incumplimiento por parte de la empresa de lo señalado anteriormente, constituirá infracción muy grave en materia laboral, a tenor de lo dispuesto en el Art. 3.2 del R.D.1.588/99 de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre Instrumentación de los Compromisos por Pensiones de las Empresas con los Trabajadores Beneficiarios. Por otra parte, la no inclusión de los trabajadores en la póliza correspondiente, determinará que recaigan sobre la empresa las garantías de las contingencias si llegaran a producirse. Por excepción no existirá obligación de asegurar a aquellos trabajadores que por su situación médica sean rechazados por la compañía aseguradora. Tampoco existirá obligación de asegurar a aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de la póliza se encuentren en situación de incapacidad temporal, hasta en tanto no obtengan el alta médica. Las garantías referidas al riesgo de invalidez cesarán al cumplir el trabajador la edad de 65 años. A partir de la referida fecha, y siempre que el trabajador siga en activo en la empresa, la misma mantendrá al trabajador de alta en el seguro, para la cobertura del riesgo de muerte, hasta alcanzar la edad de 70 años, en que cesará a todos los efectos la obligación de asegurar. En cualquier caso, a partir de los 65 años el importe de prima a satisfacer será el que por edad corresponda, sin aplicación del criterio de mutualización. La póliza a suscribir por las empresas deberá garantizar las siguientes prestaciones asistenciales:

- ▶ La compañía aseguradora pondrá a disposición de los beneficiarios de la póliza un servicio de información 24 horas para cualquier consulta u orientación que precise los trámites a seguir o la documentación necesaria para el cobro de la prestación.
- ▶ En el momento que el beneficiario lo solicite, la compañía aseguradora se ocupará, en caso de siniestro cubierto por la póliza, de obtener directa y gratuitamente los certificados oportunos de los registros civiles correspondientes.
- ▶ Caso de que fuera necesario, la compañía se ocupará de la obtención de los atestados y las diligencias judiciales, siempre que sean necesarias para el pago de la indemnización.
- ▶ De igual modo, el beneficiario podrá solicitar, a cuenta de la indemnización que le corresponda, que la compañía se haga cargo de los gastos ocasionados por el sepelio o derivados de la repatriación del fallecido, con un máximo de 3.005 euros. No será válida la inclusión de ningún trabajador en pólizas que no contengan al menos los requisitos y garantías fijados en este artículo. La Comisión Paritaria velará por el cumplimiento de lo pactado, remitiendo a la Inspección de Trabajo relación de las empresas de las que exista constancia de que no han suscrito la póliza.

Disposiciones Finales.

Primera. Las partes firmantes del presente convenio se adhieren a los acuerdos suscritos o que se suscriban entre

CONFEMETAL, U.G.T. y CC.OO. a nivel Estatal.

Segunda. Acuerdo Sectorial de Comunidad Autónoma. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan negociar, con las patronales sectoriales de Alicante y Castellón, en base a la representatividad que en su caso corresponda a cada una de ellas, la elevación al ámbito autonómico de las siguientes materias, ya negociadas en el presente convenio: Clasificación profesional, en cuanto al establecimiento de grupos y divisiones funcionales. Comisión paritaria de prevención de riesgos laborales. Comisión paritaria de formación continua. Código de conducta. El referido compromiso pone de manifiesto la voluntad de constituir un único texto, respecto de las citadas materias, en el ámbito sectorial del Metal y territorial de la Comunidad Valenciana.

Tercera. Se crea una comisión de clasificación profesional.

Anexo (I) Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal ("B.O.E." 105/2001 de 02/05/2001, Pág. 16040). Artículo 1. Naturaleza del acuerdo. El acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y más concretamente de los arts. 83 y 84 de dicho texto legal, en desarrollo de lo pactado en el Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para la Industria del Metal («Boletín Oficial del Estado» de 20 de mayo de 1998).

Artículo 2. Ambito funcional. El ámbito funcional del acuerdo comprende a todas las empresas y trabajadores del Sector del Metal, tanto en el proceso de producción como en el de transformación de sus diversos aspectos y almacenaje, incluyéndose asimismo a aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalurgia o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios. También estarán afectadas por el acuerdo las industrias de fabricación de envases metálicos y boterío cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,5 milímetros, tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión. Estarán, asimismo, dentro del ámbito del acuerdo aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los párrafos anteriores. Quedarán fuera del ámbito del acuerdo, además de las específicamente excluidas en su texto, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Artículo 3. Ambito territorial. Este acuerdo será de aplicación en todo el territorio español. Afectará, asimismo, a los trabajadores españoles contratados en España, al servicio de empresas españolas en el extranjero.

Artículo 4. Ambito temporal. El acuerdo entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, sus efectos se retrotraen al 1 de enero de 2001. Su duración será indefinida en tanto las partes no acuerden su renegociación.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad. Formando el presente acuerdo un todo orgánico, si por sentencia de órgano judicial se declarara nulo alguno de sus artículos, se considerará igualmente nulo todo el contenido de este acuerdo, salvo que, por alguna de las partes firmantes se solicitara la intervención de la Comisión Paritaria del Sector Siderometalúrgico, y ésta, en el término máximo de dos meses, diera solución a la cuestión planteada, renegociando de inmediato el contenido de los artículos afectados por la sentencia. Dicha Comisión Paritaria es igualmente competente para dirimir las controversias que pudieran suscitarse sobre la aplicación e interpretación de este acuerdo.

Artículo 6. Principios ordenadores. El presente acuerdo sobre Código de Conducta Laboral 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 supongan

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 acuerdo. 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 sesenta días después de la fecha de su imposición.

Artículo 7. 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 8. 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 veinticuatro 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 regular 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. l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 9. Faltas graves. Se consideran 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. l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 10. 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 seis meses, 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 aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente. f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa. g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa. h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado. i) 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. j) 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. k) 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/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a. l) 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 11. 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 veintiuno a sesenta días. Despido.

Artículo 12. 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.

Anexo II Clasificación Profesional

Primero.- Vigencia El presente acuerdo sobre Clasificación Profesional del Convenio Colectivo Provincial para la Industria del Metal de Valencia, surtirá efectos a partir del 1 de enero de 2001.

Segundo.- Procedimiento y Estructura. La nueva estructura de encuadramiento profesional del Convenio Colectivo Provincial para la Industria de metal de la provincia de Valencia, basada en grupos profesionales, constará de 8 grupos profesionales a los cuales se asimilan todas las categorías del convenio en función de los criterios generales del Acuerdo Marco de Clasificación Profesional y atendiendo a los conocimientos, autonomía, responsabilidad, iniciativa, mando, complejidad y funciones a desarrollar. A partir del grupo tercero, cada grupo se divide funcionalmente en Técnicos, Empleados y Operarios, por tanto cada trabajador quedará asignado a un Grupo Profesional y a una División Funcional en virtud de su categoría, quedándole igualmente asignado el salario y plus convenio de grupo establecido para el mismo. El grupo profesional 8, tiene carácter especial, agrupa a aquellos trabajadores que estén acogidos a contratos para la formación o a aquellos que, siendo menores de 18 años no se acojan a ningún contrato formativo. Tanto la descripción de funciones, las tareas a desarrollar y el salario de Grupo se incorporan al presente acuerdo, quedando incorporados al convenio colectivo y formando parte integrante del mismo.

Tercero.- Se reconoce la igualdad en las categorías profesionales para ambos sexos.

Cuarto.- Complemento "Ex Categoría Profesional". Aquellos trabajadores que a 31/12/2000 percibiesen un salario convenio superior al establecido para el grupo profesional al que queden adscritos se les mantendrá la diferencia como complemento "Ad personam", denominado complemento "ex categoría profesional". Dicho complemento, no será compensable ni absorbible, y se revalorizará anualmente en el mismo incremento que el convenio. Este complemento dado que supone una garantía salarial para aquellos trabajadores cuyos salarios de categoría eran superiores a los de grupo, no será abonable a aquellos trabajadores de nuevo ingreso. Asimismo este complemento se considerará salario grupo a todos los efectos y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias de junio y diciembre, pero no para la paga de marzo.

Quinto.- Comisión Paritaria. La Comisión Paritaria regulada por el Capítulo XVI de este convenio será la encargada de garantizar la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del nuevo sistema de Clasificación Profesional. Cualquier conflicto o discrepancia que pueda surgir entre empresa y trabajadores, en la aplicación del sistema de Grupos Profesionales, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión Paritaria.

Sexto.- Cláusula de Salvaguarda. El Acuerdo Marco sobre el Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal de fecha 16 de enero de 1996 ("B.O.E." de 4 de marzo de 1996) por el que se ha procedido a adaptar para la Industria de Metal de la Provincia de Valencia el antiguo sistema de categorías, a la nueva Clasificación Profesional, establece en su Art. 8 una cláusula de salvaguarda para todas aquellas empresas que tengan convenio propio estableciendo que "aquellas empresas que tengan convenio propio, no quedarán afectadas por el contenido del presente pacto, salvo acuerdo en contrario. Finalizada la vigencia de su actual convenio, o antes si las partes firmantes de dichos convenios así lo deciden, podrán negociar en lo relativo a la clasificación profesional lo que a sus intereses convenga, teniendo como referencia el presente acuerdo". Séptimo.- Clasificación Profesional (descripción de tareas y funciones). 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 elaboración 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 nº 1 del baremo de Bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías: Técnicos:

- ▶ Analistas de sistemas (titulación superior).
- ▶ 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 del 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. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el nº 2 de los baremos de las Bases de Cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías: Técnicos:

- ▶ A.T.S.
- ▶ Técnicos y aparejadores.
- ▶ 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 que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones 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.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, económico, 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 nº 3 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías: Técnicos:

- ▶ Programador.
- ▶ Delineante Projectista.
- ▶ Jefes de 1ª Areas y Servicios (Técnicos Org. del trabajo y Técnicos de Laboratorio). Empleados:
- ▶ Jefes de 1ª Administrativos. Operarios:
- ▶ Jefe de Taller. 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, automatización, 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, compartiendo 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 nº 4 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías: Técnicos. Jefes de 2ª de áreas y servicios (Técnicos Org. del trabajo y Técnicos laboratorio). Maestros industriales. Empleados:

- ▶ Jefes de 2ª administrativos.
- ▶ Cajero (empresas de 250 a 1000 trabajadores). Operarios:
- ▶ Encargados. 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, correspondencia, 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 reciben 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 período intermedio de adaptación. Formación.- Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o 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 nº 5 y 8, de las Bases de Cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías: Operarios:

- ▶ Profesionales de oficio 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.
- ▶ Calgador.
- ▶ Analistas de 1ª y de 2ª (Técnicos de laboratorio).
- ▶ Chofer de camión.
- ▶ Operador y conductor de máquinas. 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, automatización, 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 conlleven 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. 12.- Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos. 13.- 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. 14.- Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones 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. 15.- Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto. 16.- 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. 17.- Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.). 18.- Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas. Grupo Profesional 6. Criterios Generales.- Tareas que se ejecuten 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 período 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 nº 6, 7, y 9 de las Bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías: Operarios:
 - ▶ Oficiales de 3ª.
 - ▶ Especialista. Empleados:
 - ▶ Almacenero.
 - ▶ Auxiliares en general.
 - ▶ Cocinero.

- Conserje.
- ▶ Dependiente.
- ▶ Listero.
- ▶ Chófer de turismo.
- ▶ Pesador-Basculero.
- ▶ Telefonista. 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, automatización, 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 calcado 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 consistentes 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, telex o facsímil. 16.- Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos. 17.- Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas. 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 las categorías encuadradas en los baremos Nº 6, 10, 11 y 12 de las Bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías: Empleados:
 - ▶ Reproductor de planos.
 - ▶ Portero.
 - ▶ Vigilante.
 - ▶ Ordenanza.
 - ▶ Guarda jurado.
 - ▶ Camarero. 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, entendiéndose 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. 9.- Tareas de reproducción y calcado de planos. 10.- Tareas de acceso y vigilancia de edificios y locales. Grupo profesional 8. Categoría de Aprendiz. Formación. 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. Convenio Colectivo Provincial para la Industria del Metal de Valencia Tablas Salariales 2007

ATRASOS ATRASOS ATRASOS ENERO-MAYO ENERO-MAYO ENERO- MAYO SALARIO SALARIO PLUS

Convenio Colectivo para la Industria del Metal de Valencia 2007 a 2011.

CONVENIO SALARIO SALARIO PLUS CONVENIO GRUPO EX CATEGORIA GRUPO GRUPO EX CATEGORIA
GRUPO G 2007 2007 2007 2007 2007 2007 TECNICOS Ingenieros y Licenciados 1 1.488,02 → 96,79 → 235,48 →
14,10 → Analista de sistemas 1 1.488,02 → 96,79 → 235,48 → 14,10 → TECNICOS Técnicos y Aparejadores 2
1.296,37 → 96,79 → 205,15 → 14,10 → Graduados Sociales 2 1.296,37 → 96,79 → 205,15 → 14,10 → Ayudante Técnico
Sanitario 2 1.296,37 → 96,79 → 205,15 → 14,10 → TECNICOS Jefe de Primera (Técnicos de Organización del Trabajo)
3 1.110,68 → 14,25 → 105,12 → 175,77 → 2,26 → 15,31 → Jefe de Primera (Técnicos Laboratorio) 3 1.110,68 → 14,25 →
105,12 → 175,77 → 2,26 → 15,31 → Programador 3 1.110,68 → 105,12 → 175,77 → 15,31 → Delineante Proyectista 3
1.110,68 → 105,12 → 175,77 → 15,31 → OPERARIOS Jefe de Taller 3 1.110,68 → 27,91 → 105,12 → 175,77 → 4,42 →
15,31 → EMPLEADOS Jefe de Primera (Admtvo.) 3 1.110,68 → 14,25 → 105,12 → 175,77 → 2,26 → 15,31 →

TECNICOS Jefe de Segunda (Técnicos Organización del trabajo) 4 1.038,13 → 105,12 → 164,29 → 15,31 → Jefe de
Segunda (Técnicos Laboratorio) 4 1.038,13 → 105,12 → 164,29 → 15,31 → Maestros Industriales 4 1.038,13 → 105,12
→ 164,29 → 15,31 → OPERARIOS Encargado 4 1.068,07 → 105,12 → 169,02 → 15,31 → EMPLEADOS Jefe de
Segunda (Admtvo.) 4 1.039,29 → 105,12 → 164,47 → 15,31 → Cajero (empresas de 250 a 1.000 trabajadores) 4
1.039,29 → 105,12 → 164,47 → 15,31 → OPERARIOS Oficial de Primera (Profesional de oficio) 5 30,91 → 4,43 →
147,63 → 16,12 → Oficial de Segunda (Profesional de oficio) 5 30,91 → 4,43 → 147,63 → 16,12 → EMPLEADOS Oficial
Primera (Admtvo.) 5 917,28 → 35,14 → 110,63 → 145,16 → 5,56 → 16,11 → Delineante de Primera 5 917,28 → 35,14 →
110,63 → 145,16 → 5,56 → 16,11 → Técnicos de Organización Trabajo de Primera 5 917,28 → 35,14 → 110,63 → 145,16
→ 5,56 → 16,11 → Analista de Primera (Técnicos Laboratorio) 5 917,28 → 21,86 → 110,63 → 145,16 → 3,46 → 16,11 →
Viajante 5 917,28 → 21,86 → 110,63 → 145,16 → 3,46 → 16,11 → Calcador 5 917,28 → 110,63 → 145,16 → 16,11 →
Chófer de camión 5 917,28 → 110,63 → 145,16 → 16,11 → Conductor de máquinas 5 917,28 → 110,63 → 145,16 →
16,11 → Oficial Segunda (Admtvo.) 5 917,28 → 110,63 → 145,16 → 16,11 → Operador de Máquinas 5 917,28 → 110,63
→ 145,16 → 16,11 → Delineante de Segunda 5 917,28 → 110,63 → 145,16 → 16,11 → Técnicos de Organización Trabajo
de Segunda 5 917,28 → 110,63 → 145,16 → 16,11 → Analista de Segunda 5 917,28 → 110,63 → 145,16 → 16,11 →

OPERARIOS Oficial de Tercera 6 29,35 → 4,43 → 139,40 → 16,12 → Especialista 6 29,35 → 4,43 → 139,40 → 16,12 →
EMPLEADOS Listero 6 885,59 → 1,38 → 116,15 → 140,15 → 0,22 → 16,91 → Chófer de turismo 6 885,59 → 1,38 →
116,15 → 140,15 → 0,22 → 16,91 → Conserje 6 885,59 → 1,38 → 116,15 → 140,15 → 0,22 → 16,91 → Cocinero principal 6
885,59 → 1,38 → 116,15 → 140,15 → 0,22 → 16,91 → Auxiliar de Organización 6 885,59 → 116,15 → 140,15 → 16,91 →
Auxiliar Administrativo 6 885,59 → 116,15 → 140,15 → 16,91 → Almacenero 6 885,59 → 116,15 → 140,15 → 16,91 →
Dependiente 6 885,59 → 116,15 → 140,15 → 16,91 → Telefonista 6 885,59 → 116,15 → 140,15 → 16,91 → Auxiliar
(Técnicos de oficina) 6 885,59 → 116,15 → 140,15 → 16,91 → Auxiliar (de laboratorio) 6 885,59 → 116,15 → 140,15 →
16,91 → Pesador basculero 6 885,59 → 116,15 → 140,15 → 16,91 →

OPERARIOS Peón 7 28,55 → 4,64 → 136,38 → 17,36 → EMPLEADOS Reproductor de planos 7 860,44 → 4,76 →
116,15 → 136,17 → 0,75 → 16,91 → Guarda jurado 7 860,44 → 116,15 → 136,17 → 16,91 → Vigilante 7 860,44 → 116,15
→ 136,17 → 16,91 → Ordenanza 7 860,44 → 116,15 → 136,17 → 16,91 → Portero 7 860,44 → 116,15 → 136,17 → 16,91 →
Camarero 7 860,44 → 116,15 → 136,17 → 16,91 →

Aprendiz Categoría 8 574,07 → 66,14 → 90,85 → 9,63 → Contrato Formación 1º Año 8 575,60 → 91,09 → Contrato
Formación 2º Año 8 664,15 → 105,10 →

Media Dieta 7,46 → Dieta Entera 27,32 → Plus Distancia 0,24 → Seguro Convenio Art. 82 21.070,00 →

Si tu trabajas tu decides, que nadie decida por ti, Afiliate a CGT Av/Del Cid 154 Valencia, 96 383 44 40