

CONVENIOS COLECTIVOS

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo
Dirección Territorial de Empleo y Trabajo
Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación
Convenios Colectivos - VT-310

Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio del Metal de la provincia.

ANUNCIO

Código n.º 4600235

Libro: 6/40

JARP/mcm.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio del Metal de la provincia de Valencia, suscrito el 7-7-2006 por la comisión negociadora formada por la Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana (Femeval), U.G.T. y CC.OO., que fue presentado en este Organismo; y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1.º y 2.º 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 14 de agosto de 2006.—El director territorial de Empleo y Trabajo, por suplencia, el jefe del Servicio Territorial de Trabajo y Seguridad Laboral (resolución del subsecretario de Economía, Hacienda y Empleo de 31-5-2006), José Cataluña Albert.

Convenio colectivo de Comercio del Metal para la provincia de Valencia 2006-2008.

Índice.

Capítulo I. Ambito y vigencia

Capítulo II. Contratación, ascensos y finiquitos.

Capítulo III. Organización del trabajo

Capítulo IV. Jornada de trabajo y horario

Capítulo V. Vacaciones, licencias, excedencias

Capítulo VI. Complementos salariales.

Capítulo VII. Sindical.

Capítulo VIII. Derecho de huelga; conflictos colectivos de trabajos y expedientes de regulación de empleo.

Capítulo IX. Medidas contra el absentismo.

Capítulo X. Acción social de la empresa.

Capítulo XI. Empresas de trabajo temporal.

Capítulo XII. Ilicitud de la discriminación.

Capítulo XIII. Comisión paritaria.

Capítulo XIV. Igualdad de oportunidades y violencia de genero.

Capítulo XV. Régimen disciplinario.

Capítulo XVI. Disposiciones finales.

Anexo I. Epígrafes de la CNAE-93.

Capítulo I. Ambito y vigencia.

Artículo 1. Ambito funcional.

El presente convenio afectará a todas las empresas de comercio del metal de la provincia de Valencia, así como a todas aquellas empresas que tradicionalmente vinieran rigiéndose por el mencionado convenio, sin más excepciones que aquellas empresas que tengan convenio de ámbito menor. En anexo I se recogen los CNAE correspondientes a las actividades incluidas en el ámbito del presente convenio.

Asimismo afectará a todos los trabajadores con relaciones laborales con las empresas mencionadas.

Artículo 2. Cláusula de remisión.

En todo lo no pactado expresamente en este convenio se estará a lo que disponga en cada materia la legislación vigente en cada momento.

Artículo 3. Vigencia.

Independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, el presente convenio entrará en vigor el primero de enero de 2006, manteniéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2008.

Asimismo la comisión paritaria podrá actualizar el cumplimiento del convenio, siguiendo lo establecido en el capítulo XIII del presente convenio.

Artículo 4.

1.º) Incremento salarial.

2006: Se establece para 2006 un incremento salarial del 3% sobre las tablas salariales reales de 2005.

Las tablas salariales con el citado incremento entrarán en vigor el 1 de enero de 2006. Las mencionada tablas llevarán en concepto de atrasos por los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio y paga de junio, una columna denominada como tal, que se abonará como fecha límite el 30 de septiembre de 2006.

2007: Se establece para 2007 un incremento del I.P.C. previsto más 0,5 puntos

2008: Se establece para 2008 un incremento del I.P.C. previsto más 0,5 puntos..

2.º) Cláusula de revisión salarial.

2006: En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el INE registrara a 31 de diciembre de 2006 un incremento superior al 3% respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 2005 se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra.

Esta revisión se abonará con efectos 1-1-2006, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 2007. La citada revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 2007.

2007 y 2008: Para el caso de que el I.P.C. establecido por el INE a 31 de diciembre de cada uno de los 2 años superara el previsto a 1 de enero, se procederá a efectuar una revisión tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre el I.P.C. previsto aplicado en cada año. Esta revisión se abonará con efectos del 1 de enero de cada uno de los años.

3.º) Cláusula de descuelgue.

Las partes acuerdan no establecer procedimiento alguno por el que podría no aplicarse este régimen salarial, por lo que la inaplicación del mismo deberá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos anteriores en relación a salarios, a partir del 31 de diciembre del 2008 el convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo denuncia de una de las partes ante la otra, con una antelación mínima de tres meses a su extinción o vencimiento. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, las partes se comprometen a iniciar nuevas negociaciones en el plazo de un mes a partir de la notificación de la denuncia del convenio ante la otra parte.

Para el supuesto en que las negociaciones del futuro convenio no se llegue a un acuerdo antes de la fecha de expiración del mismo, este convenio, con todas sus condiciones, se entenderá automáticamente prorrogado hasta tanto no se llegue a un acuerdo o laudo arbitral que lo sustituya, sin necesidad de solicitar normas transitorias ni cualquier otra disposición que lo sustituya, de la autoridad competente.

Capítulo II. Contratación, ascensos y finiquitos.

Artículo 6. Período de prueba.

En toda contratación de personal podrá fijarse, siempre que se pacte por escrito, un período de prueba cuya duración no podrá exceder de seis meses para el grupo profesional de técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualifi-

cados, en cuyo caso la duración será de dos semanas. La situación de Incapacidad Temporal interrumpirá el período de prueba.

Las partes firmantes se comprometen a pronunciarse a través de la comisión paritaria sobre las denuncias que se formulen sobre supuestas contrataciones fraudulentas de trabajadores.

Artículo 7. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

El contrato eventual por circunstancias de la producción se regulará según la legislación vigente, sin embargo su duración será de 12 meses dentro de un período de 18. Los contratos en vigor a la firma del presente convenio se podrán prorrogar en los términos pactados. A partir del 21 de junio de 2006 se establece una indemnización de 10 días por año a abonar a la finalización del contrato en el año 2006; de 11 días por año cuando el contrato finalice en el 2007; y de 12 días por año cuando el contrato finalice en 2008.

Artículo 8. Contrato de formación.

El contrato para la formación se celebrará de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 488/98, de 27 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos, sin embargo su duración será como máximo de 1 año para las siguientes categorías:

- Ascensorista.
- Mozo.
- Telefonista.
- Portero.
- Conserje.
- Empaquetadora.
- Personal de limpieza.
- Repartidor.

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 9. Personal de limpieza.

Cuando el personal de limpieza pertenezca a la plantilla de la empresa sujeta a este convenio se le abonará el mismo salario que a la categoría de mozo.

Artículo 10. Categoría de aprendiz.

Se crea la categoría de aprendiz, distinta e incompatible con el contrato de formación, para aquellos trabajadores con edad inferior a 18 años y con idénticos conceptos retributivos que el resto de trabajadores afectados por este convenio y cuya cuantía vendrá reflejada en las tablas salariales.

Los trabajadores que al cumplir dieciocho años continuasen prestando sus servicios en alguna empresa del sector pasarán automáticamente a las categorías de ayudantes o mozo, dependiendo de su encuadramiento en personal mercantil o de servicio y actividades auxiliares.

Artículo 11. Trabajos de categoría inferior.

Si por exigencias en el trabajo, y siempre con carácter transitorio y urgente y no reiterativo, se destinase a un trabajador a tareas pertenecientes a categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservará la retribución correspondiente a su categoría.

En todo caso se respetará siempre el orden jerárquico profesional para adscribir al personal a trabajos de categoría inferior.

Si el cambio de destino a que se alude en el párrafo primero de este artículo tuviese su origen en petición del trabajador, se asignará a éste el salario que corresponda al trabajo que efectivamente preste.

Artículo 12. Trabajos de categoría superior.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Artículo 13. 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.

Artículo 14. 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:

Personal subalterno, aprendices y ayudantes	15 días
Personal de servicio y actividades auxiliares	15 días
Administrativos	15 días
Personal mercantil (excepto aprendices y ayudantes)	1 mes
Técnicos titulados y no titulados	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.

Capítulo III. Organización del trabajo.

Artículo 15. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, entendiéndose a este efecto que el destino o traslado de los empleados entre los distintos establecimientos comerciales que radiquen en una misma plaza podrán verificarse, respetándose siempre la condición jerárquica en la relación laboral que el trabajador goce dentro de la empresa.

Sin merma de la autoridad reconocida a la empresa en el párrafo anterior, el comité de la misma, o los delegados de los trabajadores donde aquel no existiese, tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a organización y racionalización del trabajo, conforme a los fines reglamentarios que le son atribuidos.

Artículo 16. Protección de la maternidad.

La evaluación de los riesgos a que se refiere la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud, o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto en este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Capítulo IV. Jornada de trabajo y horario.

Artículo 17. Jornada y horario.

Se establecen en 1.765 las horas anuales de trabajo efectivo para 2006; 1.761 para el año 2007, 1.757 para el año 2008; referidas a cada trabajador con independencia del horario de apertura y cierre del establecimiento.

Aquellos trabajadores que en cómputo anual vinieran realizando jornada inferior continuarán disfrutando de dicha jornada como condición más beneficiosa y, por tanto, derecho adquirido.

Es potestad de la empresa, de acuerdo con el comité de empresa o delegados de los trabajadores, establecer los horarios laborales de cada trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y las limitaciones de la legislación vigente.

Las empresas que en jornada ordinaria de trabajo a cómputo anual (excluidas por tanto las horas extraordinarias pactadas entre empresa y trabajadores como tales) sobrepasaran en 2007 y 2008 la jornada establecida para esos años, sin superar la recogida en el año anterior, concederán al trabajador que la sobrepase un día libre o bien ampliarán en un día más su período de vacaciones, sin que este exceso se retribuya como horas extraordinarias.

Artículo 18. Trabajo en domingos y festivos.

Las partes firmantes del presente convenio sustentan el principio de mantener la inactividad mercantil y laboral en domingo y festivo.

No obstante, caso de abrirse los establecimientos en los domingos y festivos considerados comercialmente hábiles por disposición administrativa, prestarán servicio los trabajadores que se adscriban de forma voluntaria, abonándose o compensándose en la forma pactada en cada una de las empresas.

Caso de no existir pacto en este sentido, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo abonarán las horas que se trabajen en domingos y festivos con un incremento de un 25% sobre el valor de la hora ordinaria, más un día libre por cada domingo o festivo trabajado, el cual será disfrutado dentro del mes siguiente al domingo o festivo trabajado, siempre que este mes no coincida en rebajas o período de ventas importante. No teniendo, pues, estas horas trabajadas en domingo y/o festivo la consideración de horas extraordinarias.

En ningún caso, el pacto de empresa sobre el trabajo en festivo o domingo podrá recoger condiciones inferiores a las dispuestas en el presente convenio.

Artículo 19. Flexibilidad horaria.

Con el fin de preservar el empleo y adecuar la capacidad de las empresas a la carga de trabajo existente en cada momento, se establece una flexibilidad horaria que se regulará de la siguiente forma:

1.º El calendario laboral de cada empresa se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.

2.º La empresa podrá, alegando razones de carácter técnico, organizativo y/o productivo, disponer de hasta 80 horas del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecida sin sobrepasar el límite que como jornada ordinaria fija la legislación, 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 inferiores a 4 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 períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al período o períodos con mayor carga de trabajo.

3.º 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 20 días a contar desde el momento del preaviso a que se refiere el apartado a) del punto 2.º.

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, corresponderá al trabajador, no se podrán utilizar las fechas que coincidan con períodos estacionales de alta producción señalados por la empresa.

4.º En ningún caso la bolsa de flexibilidad podrá ser utilizada por las empresas para cubrir la jornada de los festivos y/o domingos que administrativamente sean autorizados como hábiles comerciales, ni tampoco para realizar el inventario.

5.º Las partes firmantes valorarán al finalizar el año la efectividad de esta medida.

Capítulo V. Vacaciones, licencias, excedencias.

Artículo 20. Vacaciones.

Los trabajadores afectados a este convenio colectivo tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, sin computarse a efectos de vacaciones los días festivos que no sean domingo. Sólo de común acuerdo entre la empresa y el trabajador se podrán disfrutar en dos períodos, siendo uno de ellos, obligatoriamente, al menos de 21 días naturales ininterrumpidos. El período de vacaciones no podrá iniciarse ni en sábado ni en domingo. Las empresas que reiteradamente viniesen concediendo sus vacaciones en unas fechas determinadas podrán continuar haciéndolo en las mismas, a no ser que medie acuerdo contrario con los representantes del personal.

El período vacacional se fijará anualmente en el calendario laboral dentro de los cuatro primeros meses del año, y, en cualquier caso, con una antelación mínima de dos meses al inicio de su disfrute. En el supuesto de que se incumplan dichos plazos, se entenderá que la empresa acepta las fechas que propongan los trabajadores, salvo los recursos a que haya lugar.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre junio y septiembre, ambos inclusive. Si se disfrutaren fuera de este período, por necesidades organizativas de la empresa y a requerimiento de ésta, el trabajador podrá optar entre disfrutar un día más de vacaciones o percibir 41,75 € que se abonarán aun en el caso de que sólo parte de vacaciones se disfrute fuera de dicho período. Se exceptúa el supuesto contemplado en el último párrafo del apartado primero de este artículo.

Asimismo las vacaciones se disfrutarán proporcionalmente al tiempo trabajado en los doce meses anteriores al período de vacaciones. Se entenderá por tiempo trabajado el cubierto por el trabajador desde el último ingreso en la empresa.

Si durante el disfrute del período vacacional el trabajador sufre algún accidente o enfermedad, las vacaciones quedarán interrumpidas, siempre que medie la baja de la Seguridad Social y se justifique la comunicación de la misma en un plazo de 72 horas, pudiendo el trabajador afectado continuar las vacaciones hasta completar el período que le corresponda a partir de la fecha de alta.

Artículo 21. Forma de abono de las vacaciones.

Los días de vacaciones que le correspondan al trabajador, de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior, serán retribuidos, conforme a la media de retribución real del mencionado trabajador, en los tres últimos meses trabajados anteriormente al inicio del período vacacional.

Artículo 22. Premio a la constancia.

Aquellos trabajadores que lleven al menos cinco años en la empresa y causen baja voluntaria en la misma a partir de los 60 años tendrán derecho a disfrutar de tres meses de vacaciones retribuidas.

Aquellos trabajadores que lleven al menos diez años en la empresa y causen baja voluntaria en la misma a partir de los 60 años tendrán derecho a disfrutar de cuatro meses de vacaciones retribuidas.

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación al cese real del trabajador, debiendo comunicar el trabajador de forma fehaciente a la empresa su decisión. La empresa hará entrega al trabajador de un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a los que tiene derecho.

Artículo 23. Licencias retribuidas.

Los trabajadores afectados al presente convenio tendrán derecho a las licencias retribuidas siguientes, siempre que se justifique debidamente:

- a) Dos días, en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Se ampliará en dos días más en caso de desplazamiento a más de 60 kilómetros del centro de trabajo.
- b) Tres días naturales, en caso de nacimiento de hijo o adopción que serán prorrogados en tres días más en caso de que se produjesen complicaciones médicas o de índole familiar derivadas del parto.
- c) Un día natural, en caso de matrimonio de hijos o hermanos, cuando no fuere domingo o festivo.
- d) Un día natural para el caso de traslado de domicilio.
- e) Dieciséis días naturales, en caso de matrimonio. A petición del trabajador interesado, los dieciséis días podrán repartirse entre las fechas inmediatamente anteriores y posteriores a la celebración del matrimonio. Esta licencia se extenderá a las parejas de hecho desde el momento en que se inscriban como tales en el registro establecido al efecto.
- f) Hasta cinco días, por causa justificada de fuerza mayor.
- g) Hasta 15 horas retribuidas anuales para exámenes, cuando los estudios traten de temas comerciales relacionados con la actividad de la empresa.
- h) Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a permiso retribuido para acudir a un reconocimiento ginecológico anual de los médicos de la Seguridad Social, y por el tiempo de duración de la consulta.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- j) Las trabajadoras que lo deseen podrán acumular al permiso por maternidad las horas del permiso por lactancia recogido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. En las empresas en la que se trabaje el sábado, el cómputo de días a acumular será a razón de 3 días por mes y en las empresas en las que no se trabaje el sábado, el cómputo de días a acumular será el que resulte en cada caso.

Artículo 24. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

La empresa concederá preceptivamente la excedencia voluntaria por un período no superior a un año cuando medien fundamentos serios debidamente justificados de orden familiar, terminación de estudios, etcétera; se perderá el derecho al reingreso en la empresa si no fue solicitado por el interesado antes de expirar el plazo que le fue concedido.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este ordinal será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a

cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Las trabajadoras, en el supuesto de maternidad, podrán solicitar la excedencia con reingreso automático a la finalización de la misma, por un período máximo de tres años. Las empresas podrán realizar contratos temporales que finalizarán al reincorporarse la trabajadora con excedencia.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Artículo 25.

Los enfermos serán considerados en situación de excedencia forzosa transcurridos los 18 meses o los dos años en el caso de prórroga por asistencia sanitaria de la Seguridad Social, hasta su declaración de incapacidad parcial permanente o incapacidad permanente total para la profesión habitual, sin que tal situación suponga carga para la empresa. Las empresas de más de cien empleados quedarán obligadas a proporcionar al trabajador calificado de incapacidad permanente, parcial o total para la profesión habitual, un puesto de trabajo dentro de la misma, a criterio de la empresa.

Artículo 26. Reducción de jornada.

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

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

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

La concreción horaria de la reducción de jornada corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 27. Permisos no retribuidos.

En caso de enfermedad de un hijo, y cuando trabajen ambos padres, tendrán derecho hasta tres días de permiso no retribuido, pudiendo optar al mismo uno solo de ellos.

Sin perjuicio de lo que la legislación vigente en cada momento regule sobre esta materia, aquellos trabajadores que, de acuerdo con la empresa, se matriculen en un centro oficial o reconocido por el Ministerio, a fin de seguir estudios de E.S.O., carrera universitaria o similares, gozarán de los mismos derechos que los expuestos en el apartado primero del artículo 26, siempre que las horas lectivas coincidan con la jornada de trabajo.

En general, la empresa podrá otorgar cualquier otra licencia no retribuida, previa solicitud por escrito y justificada en la medida de lo posible con una antelación mínima de 48 horas al inicio de la licencia solicitada y, tras el permiso, la empresa podrá pedir justificante del empleo de dicho permiso.

Capítulo VI. Complementos salariales.
Artículo 28. Plus convenio.

El complemento salarial denominado plus convenio se abonará conforme a las cantidades que bajo esta denominación aparecen en las tablas salariales.

Al plus de convenio se le aplicarán los incrementos salariales pactados cada año y no gozará de la condición de compensable y absorbible.

Artículo 29. Antigüedad consolidada.

Este complemento para aquellos trabajadores que tras su desaparición lo consolidaron, no será absorbible ni compensable y no sufrirá los aumentos que por convenios sucesivos se puedan establecer.

Artículo 30. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de 30 de junio y Navidad consistirán en una mensualidad, y se abonarán con arreglo al sueldo de convenio más el plus de convenio y la antigüedad consolidada correspondiente.

A nivel de empresa, podrá acordarse entre la dirección y el comité o delegados del personal, que las pagas extras se prorrateen en la columna «A» (salario base convenio) en doce mensualidades.

Asimismo, podrá acordarse individualmente entre el trabajador y empresa dicho prorrateo.

Paga de beneficios. Desde 1980 se encuentra prorrateada en las tablas salariales del convenio.

Artículo 31. Dietas.

Todos los trabajadores que por necesidad y orden de la empresa tenga que efectuar viajes y desplazamientos a poblaciones distintas a la que radique la empresa disfrutarán sobre su salario de las siguientes compensaciones:

— Dieta completa. Se devengará cuando el trabajador se vea obligado a pernoctar fuera de su domicilio. La retribución de la dieta completa será de 17,60 euros diarios.

— Media dieta. Se devengará la media dieta cuando el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del medio día. La retribución de la media dieta será de 7,00 euros diarios.

En el supuesto de que el trabajador manifieste la imposibilidad de cubrir el desplazamiento con los importes anteriormente fijados, se le abonará el gasto efectivamente realizado, salvo prueba en contrario que acredite la suficiencia de las cantidades pactadas en los párrafos anteriores.

No obstante, no tendrá derecho el trabajador a dieta completa ni a media dieta, cuando el lugar de desplazamiento coincida con su residencia habitual.

Artículo 32. Plus de distancia.

Este complemento para aquellos trabajadores que tras su desaparición lo consolidaron, no será absorbible ni compensable y no sufrirá los aumentos que por convenios sucesivos se puedan establecer.

Artículo 33. Kilometraje.

El kilometraje en aquellos desplazamientos que se realicen por cuenta de la empresa quedará establecido en 0,21 euros el kilómetro.

Artículo 34. Quebranto de moneda.

Los que realizan las funciones de cobrador o pagador con dinero en metálico percibirán por este concepto un 2 por 1.000 de las cantidades que abonen o perciban, con un tope máximo de 41,82 euros.

Cuando el cobrador o pagador maneje indistintamente medios bancarios de pago o dinero en metálico, lo indicado en el párrafo superior sólo será de aplicación para este último concepto.

Artículo 34 bis.

Las cantidades establecidas como dietas, medias dietas, kilometraje y quebranto de moneda para 2006, entrarán en vigor el 1 de julio de 2006, y serán incrementadas en los sucesivos años de vigencia del convenio con los porcentajes pactados de incremento salarial.

Capítulo VII. Sindical.

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar, a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Artículo 35.

La Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana admite la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a sus asociaciones considere a los 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 desarrolladas en los presentes acuerdos a los comités de empresa y delegados de personal.

Artículo 36.

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

Artículo 37. Tablones de anuncios.

Las empresas deberán poner a disposición de los trabajadores, y en lugar visible de que no perturbe la organización del trabajo, tablones de anuncios, donde podrán ser colocados por personas o entidades jurídicas los comunicados que consideren de interés, siendo obligatoria la notificación a la empresa de los textos o anuncios a colocar en el tablón.

Artículo 38. Delegados sindicales.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 trabajadores, cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15% de aquella, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

El sindicato que alegue poseer derecho o hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los estatutos de la central sindical a quien represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa.

Artículo 39. Funciones de los delegados sindicales.

Son funciones de los delegados sindicales:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

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 que legalmente proceda.

Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente convenio a los miembros del comité de empresa.

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

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

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

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

c) La implantación y 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 sindi-

cato, cuya representación ostente el 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 ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 1.000 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 40. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere el artículo anterior, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros, a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

Artículo 41. Encargado de cuota sindical.

A los solos efectos previstos en el artículo anterior, y cumplidos todos los requisitos en él establecidos del modo que allí constan, en aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 50 trabajadores, y que no exceda de 100, cuando los sindicatos o centrales posean una afiliación superior al 20% de aquella, la función que en el artículo 32 se reconoce al delegado sindical será ostentada por un encargado de cuota sindical.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado por éste en cualquier empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente.

El encargado de cuota sindical deberá ser trabajador y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa.

Artículo 42. Participación en las negociaciones de convenios colectivos.

A los trabajadores que presten sus servicios en las empresas en que sea de aplicación el presente convenio y que participen en la comisión negociadora del mismo, manteniendo su vinculación como trabajadores en aquella, se les concederá los permisos retribuidos necesarios a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso en la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 43. Comités de empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités las siguientes funciones:

A) Ser informados por la dirección de la empresa.

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de las compras y evolución probable del empleo en la empresa y sobre las horas extraordinarias 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 la forma social por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre 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 que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de

tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación de «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 ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, en especial en 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) El 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 y capacitación de la empresa.

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

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus 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 capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

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

Artículo 44.

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 sexos y fomento de una política racional de empleo.

En aquellas empresas en las que, por carecer de comité de empresa, sus trabajadores estén representados por delegado de personal, éste tendrá las mismas funciones que se atribuyan al comité de empresa.

Artículo 45. Garantías.

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

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

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

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Se podrá llevar a cabo en cada empresa la acumulación de horas de los distintos miembros de comité 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.

Igualmente, se podrá realizar, por períodos trimestrales, la acumulación de las horas sindicales correspondientes a cada delegado o miembro del comité.

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

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación u otras entidades.

Artículo 46. 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.

Capítulo VIII. Derecho de huelga; conflictos colectivos de trabajos y expedientes de regulación de empleo.

Artículo 47.

A tenor de lo previsto en el artículo 8.º, 1.º del Real Decreto-Ley 17/77, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, las partes convienen que, para el ejercicio del derecho de huelga en el ámbito del presente convenio, cuando ésta tenga su origen en alguna norma de las contenidas en el mismo, será preceptivo el arbitraje de la comisión paritaria.

Artículo 48.

Asimismo las partes convienen, como trámite necesario previo a la vía prevista en el artículo 19 del citado Real Decreto-Ley, asistir al arbitraje de la comisión paritaria cuando el motivo del conflicto colectivo de trabajo lo constituya la aplicación o interpretación de una norma contenida en el presente convenio.

Artículo 49.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el período de consultas previsto en los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación de la comisión paritaria, siendo de obligada aceptación por la otra la citada mediación.

Capítulo IX. Medidas contra el absentismo.

Artículo 50. Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad laboral por enfermedad profesional o accidente, de trabajo debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa complementará hasta el 100 por 100 de la base reguladora desde el primer día de la baja y hasta el límite de doce meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

En caso de incapacidad laboral por accidente no laboral y enfermedad común debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma la empresa complementará hasta el 75 por 100 de la base reguladora de la prestación a partir del décimo día de la baja, y hasta el 100 por 100 de la base reguladora de la prestación a partir de los 21 días de baja, hasta el límite de doce meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

Asimismo se complementará hasta el 100 por 100 de la base reguladora de la prestación y desde el primer día, en el caso de que la trabajadora se encuentre en la situación del riesgo durante el embarazo descrita en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo X. Acción social de la empresa.

Artículo 51. Seguro por incapacidad absoluta y permanente 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 a favor de todos y cada uno de los trabajadores por un capital de quince mil doscientos treinta y dos euros con treinta céntimos (15.232,30 €) en cualquiera de las dos contingencias y durante la duración del presente convenio, hasta el 31 de diciembre de 2008.

La cantidad a asegurar en el año 2006 entrará en vigor el día 1 de julio de dicho año.

Las cantidades para años posteriores serán:

2007: La resultante de aplicar a quince mil doscientos treinta y dos euros con treinta céntimos (15.232,30 €) un incremento equivalente al I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 2007 más 0,5 puntos.

2008: La resultante de aplicar al importe del año 2007 un incremento equivalente al I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 2008 más 0,5 puntos.

El seguro deberá suscribirse del siguiente modo:

La Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana, con el objetivo de salvaguardar los derechos y obligaciones que dimanen 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 una empresa 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 enero de 1982, 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 artículo 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 sus 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 €

No será válida la inclusión de ningún trabajador en pólizas que no contengan al menos los requisitos y garantías fijados en este artículo. Esta 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.

Capítulo XI. Empresas de trabajo temporal.

Artículo 52. 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 XII. Ilícitud de la discriminación.

Artículo 53.

Será ilícita cualquier discriminación por razón de edad, sexo, raza, condición social, objeción de conciencia, creencias e ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del ámbito del convenio.

Capítulo XIII. Comisión paritaria.

Artículo 54. Comisión paritaria.

La comisión paritaria será un órgano de actualización, interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del convenio.

Artículo 55. Funciones de la comisión paritaria.

Corresponde a la comisión paritaria el arbitraje señalado en los artículos 47, 48 y 49.

Le corresponden asimismo el conocimiento de la póliza de seguro a que se refiere el artículo 51, así como la vigilancia del cumplimiento de las estipulaciones de la misma.

Igualmente se pronunciará sobre las denuncias que se le formulen sobre supuestas contrataciones fraudulentas de trabajadores.

Artículo 53. Composición.

La comisión paritaria se compondrá de un presidente, que será a la vez designado por las partes que negocian el presente convenio, designándose cinco titulares y cinco suplentes por cada una de las partes. No obstante lo anterior, previo acuerdo de las partes, la comisión paritaria podrá funcionar sin presidente.

Artículo 54. Régimen de funcionamiento.

La comisión paritaria se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes. En primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, bien titulares o suplentes, y en segunda convocatoria, media hora después, actuará con los que asistan.

Se reunirá en sesión de urgencia y cualquiera que sea el número de asistentes, siempre que haya representación de las dos partes, en el plazo de 48 horas, en los supuestos de los artículos 48 y 49.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, teniendo un voto la representación empresarial y otro la de los trabajadores.

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 instancias de cualquiera de las organizaciones representadas dentro de los diez días hábiles siguientes al de la solicitud de una de las partes, poniéndose de acuerdo las partes sobre el lugar, día y hora en que deberá celebrarse la reunión.

Artículo 55. Resoluciones.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por la comisión paritaria tendrán la misma fuerza de obligar que si se hubiese establecido en

el presente convenio, siendo suficiente la publicación de los mismos por la autoridad laboral en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Los mencionados acuerdos o resoluciones se incorporarán como anexos al presente convenio, teniendo efectos, salvo acuerdo en contrario, desde el mismo momento de la firma.

Artículo 56.

Para el sostenimiento económico de la comisión paritaria, cada una de las partes de este convenio aportará el 50 por 100 del presupuesto, que se elevará por la comisión paritaria.

Su domicilio queda fijado en Valencia, en la avenida Blasco Ibáñez, número 127, sede de la Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana.

Artículo 57.

Las partes acuerdan adherirse al Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana- ASCLCV.

Capítulo XIV. Igualdad de oportunidades y violencia de género.

Artículo 58. Comisión para la igualdad de oportunidades.

Dentro de la vigencia de este convenio se creará la comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación, integrada por la representación empresarial y los sindicatos firmantes del convenio.

Serán funciones de esta comisión:

a) Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

b) Velar para que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo las mujeres siempre tengan igual retribución.

c) Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

d) Para garantizar el principio de no discriminación, la comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones tanto directas como indirectas.

Artículo 59. Violencia de género.

En los supuestos de trabajadoras víctimas de violencia de género se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y demás normativa que la desarrolle o modifique.

Para que las víctimas puedan ejercer los derechos que establece la citada Ley, deberán acreditar tal situación ante el empresario de la forma establecida en el artículo 23 de dicha Ley.

Las empresas, una vez reconocida la situación, acordarán con la víctima los supuestos legales a los que necesitará acogerse y en particular en lo relativo a:

a) Reducción de jornada, adaptación de la misma o cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que sea habitual en la empresa. Estas adecuaciones de la jornada habitual tendrán una duración máxima de dos años ampliables por resolución judicial.

b) Cambio de centro de trabajo en el supuesto de que las empresas cuenten con varios centros.

c) Suspensión del contrato de trabajo entre un mínimo de seis meses y un máximo de veinticuatro meses. Durante este período la empresa podrá sustituir a la trabajadora mediante un contrato de interinidad con las bonificaciones legalmente previstas.

d) Forma de acreditación y comunicación de las faltas de asistencia o puntualidad al trabajo, motivadas por la especial situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda. Estas ausencias no serán sancionables.

Capítulo XV. Régimen disciplinario.

Artículo 60.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 61.

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

Artículo 62. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 63. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 64. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11. Acoso moral: Toda conducta que suponga una situación de hostigamiento hacia el trabajador/a, sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica.

12. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

14. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

15. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 65. Régimen de sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 66. Sanciones máximas.

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 67. Prescripción.

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo XVI. Disposiciones finales.

Primera. Reconocimientos médicos.

Se realizarán los exámenes de salud aplicables de acuerdo con lo previsto en el artículo 22 de la LPRL 31/1995 en lo que se refiere a vigilancia de la salud de las personas.

Segunda. Horas extraordinarias.

En relación al objeto de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Tercera.

El no cumplimiento desde 1.º de enero de 2006 de las obligaciones económicas contenidas en el presente convenio, llevará aparejado el pago del interés por mora del 10%, salvo causa justificada, no pudiendo alegarse como tal el desconocimiento del convenio.

Cuarta.

Si durante la vigencia de este convenio se aprobara cualquier Ley o disposición reglamentaria de carácter imperativo, ambas partes firmantes acuerdan someterse a lo que se disponga en las mismas.

Quinta. Formación profesional.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19-12-2002 declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo, en tanto en cuanto siga vigente.

Sexta. Clasificación profesional.

Las partes acuerdan la constitución de una comisión de clasificación profesional, al objeto de estudiar durante la vigencia de este convenio la distribución de las categorías profesionales en grupos, y el sistema de ascensos.

En tanto no se llegue a un acuerdo de las partes sobre esta materia se mantendrá en vigor el capítulo II del «Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio», aprobada por resolución de fecha 21 de marzo de 1996, de la Dirección General de Trabajo («B.O.E.» de 9 de abril de 1996).

Anexo 1.

Epígrafes de la CNAE-93, del ámbito de aplicación funcional del convenio colectivo de Comercio Metal para la provincia de Valencia

45500	Alquiler de equipo de construcción o demolición dotado de operador
50101	Venta de vehículos automóviles
50102	Venta de camiones, autobuses y similares
50103	Venta de caravanas
50301	Com. por mayor de repuestos y accesorios de vehículos a motor
50302	Com. por menor de repuestos y accesorios de vehículos a motor
50400	Venta, mant. y rep. de motocicletas y ciclomotores y de sus repuestos y accesorios.
51430	Comercio por mayor de aparatos electrodomésticos y de aparatos de radio y televisión.
51473	Comercio por mayor de relojes, joyería y platería
51475	Comercio por mayor de otros artículos de uso doméstico (bicicletas, triciclos y accesorios; muebles metálicos de terraza y jardín; muebles metálicos para el hogar; mobiliario de uso médico, quirúrgico o similar; otro mobiliario metálico y sus accesorios; aparatos no eléctricos para el hogar; aparatos ópticos; aparatos y equipos fotográficos y cinematográficos; bisutería; instrumentos musicales).
51521	Comercio por mayor de minerales metálicos
51522	Comercio por mayor de hierro y acero
51523	Comercio por mayor de metales preciosos
51524	Comercio por mayor de metales no férreos
51541	Comercio por mayor de ferretería
51571	Comercio por mayor de chatarra
51611	Comercio por mayor de maquinaria para trabajar la madera y el corcho
51612	Comercio por mayor de máquinas-herramienta para trabajar los metales
51620	Comercio por mayor de maquinaria para la construcción
51630	Comercio por mayor de maquinaria para la industria textil, máquinas de coser y hacer punto
51640	Comercio por mayor de máquinas y equipo de oficina
51651	Comercio por mayor de material eléctrico y electrónico
51652	Comercio por mayor de material y equipos diversos industriales
51653	Comercio por mayor de material y equipos diversos para comercio y los servicios
51660	Comercio por mayor de máquinas, accesorios y útiles agrícolas, incluidos los tractores
52320	Comercio por menor de aparatos e instrumental médico-quirúrgico
52440	Comercio por menor de lámparas
52450	Comercio por menor de electrodomésticos, aparatos de radio, televisión y sonido
52461	Comercio por menor de ferretería
52481	Comercio por menor de instrumentos y material de laboratorio médico y científico, aparatos e instrumentos ópticos y acústicos, aparatos y material fotográfico
52482	Comercio por menor de artículos de relojería, joyería y platería
52502	Otro comercio por menor de bicicletas y otros vehículos sin motor, usados
71310	Alquiler de maquinaria y equipo agrario
71320	Alquiler de maquinaria y equipo para la construcción e ingeniería civil
71331	Alquiler de equipos informáticos
71332	Alquiler de otras máquinas y equipo de oficina
71340	Alquiler de otros tipos de maquinaria y equipo
71401	Alquiler de aparatos de radio, televisión y sonido
71403	Alquiler de bicicletas, barcas de recreo, vehículos para vuelo sin motor, etc.
71404	Alquiler de electrodomésticos, joyería, videocintas y discos, maquinaria y equipos de bricolaje

Convenio Provincial de Comercio del Metal
Tablas salariales 2006

	Salario base 2006	Plus convenio 2006	Atrasos	
			Salario base 2006	Plus convenio 2006
Personal técnico titulado:				
Titulado grado superior (ingenieros, licenciados)	1.350,78 €	73,03 €	275,40 €	14,89 €
Jefe de equipo de informática	1.350,78 €	73,03 €	275,40 €	14,89 €
Titulados de grado medio (ayudantes técnicos)	1.166,36 €	67,54 €	237,80 €	13,77 €
Analista	1.166,36 €	67,54 €	237,80 €	13,77 €
Ayudante técnico sanitario	950,58 €	61,54 €	193,81 €	12,55 €
Maestro industrial	950,58 €	61,54 €	193,81 €	12,55 €
Personal mercantil. Técnico no titulado:				
Director de sección mercantil	1.350,77 €	73,03 €	275,40 €	14,89 €
Jefe de división.	1.350,77 €	73,03 €	275,40 €	14,89 €
Jefe de personal	1.350,77 €	73,03 €	275,40 €	14,89 €
Jefe de compras	1.350,77 €	73,03 €	275,40 €	14,89 €
Jefe de ventas	1.350,77 €	73,03 €	275,40 €	14,89 €
Encargado general	1.350,77 €	73,03 €	275,40 €	14,89 €
Jefe de sucursal y supermercados	1.166,36 €	67,54 €	237,80 €	13,77 €
Jefe de almacén	1.166,36 €	67,54 €	237,80 €	13,77 €
Jefe de grupo	1.058,82 €	64,58 €	215,88 €	13,17 €
Jefe de sección mercantil	983,42 €	62,24 €	200,50 €	12,69 €
Encargado de establecimiento, vendedor, comprador, subastador	940,09 €	61,30 €	191,67 €	12,50 €
Intérprete	913,35 €	60,39 €	186,22 €	12,31 €
Personal mercantil propiamente dicho:				
Viajante	857,81 €	58,89 €	174,89 €	12,01 €
Corredor de plaza	827,62 €	58,09 €	168,74 €	11,84 €
Dependiente de 22 a 24 años	825,33 €	58,00 €	168,27 €	11,82 €
Dependiente de 24 años en adelante	887,32 €	59,77 €	180,91 €	12,19 €
Dependiente mayor	962,94 €	61,88 €	196,33 €	12,62 €
Ayudante de 18 a 22 años	790,70 €	57,15 €	161,21 €	11,65 €
Contrato formación	451,65 €	33,49 €	92,08 €	6,83 €
Personal técnico no titulado:				
Director de sección técnica	1.350,77 €	73,03 €	275,40 €	14,89 €
Jefe de división	1.164,81 €	66,94 €	237,49 €	13,65 €
Jefe administrativo	1.245,51 €	69,83 €	253,94 €	14,24 €
Secretario	886,96 €	59,77 €	180,84 €	12,19 €
Contable	983,06 €	62,49 €	200,43 €	12,74 €
Jefe de sección administrativa	1.055,93 €	64,44 €	215,29 €	13,14 €
Personal administrativo:				
Contable-cajero o taquimecanógrafo en idioma extranjero	983,06 €	62,48 €	200,43 €	12,74 €
Programador de ordenador	982,28 €	62,42 €	200,27 €	12,73 €
Oficial administrativo u operador en máquinas contables	887,56 €	59,77 €	180,96 €	12,19 €
Auxiliar administrativo o perforista	790,70 €	57,15 €	161,21 €	11,65 €
Aspirante de 16 a 18 años	557,13 €	33,49 €	113,59 €	6,83 €
Auxiliar de caja de 16 a 18 años	557,13 €	33,49 €	113,59 €	6,83 €
Auxiliar de caja de 18 a 25 años	760,92 €	56,24 €	155,14 €	11,47 €
Auxiliar de caja de 25 años en adelante	781,54 €	56,79 €	159,34 €	11,58 €
Personal de servicio y actividades auxiliares:				
Jefe de sección de servicio	973,94 €	61,76 €	198,57 €	12,59 €
Dibujante	1.166,35 €	67,51 €	237,80 €	13,76 €
Escaparata	1.055,88 €	64,46 €	215,28 €	13,14 €
Ayudante de montaje	790,70 €	62,09 €	161,21 €	12,66 €
Delineante	948,71 €	61,16 €	193,43 €	12,47 €
Visador	948,71 €	61,15 €	193,43 €	12,47 €
Rotulista	948,71 €	61,15 €	193,43 €	12,47 €
Cortador	901,52 €	60,15 €	183,80 €	12,26 €
Ayudante de cortador	819,34 €	52,69 €	167,05 €	10,74 €
Jefe de taller	901,52 €	60,10 €	183,80 €	12,25 €
Profesional de oficio de 1ª, chófer, repartidor, chófer mecánico	825,33 €	58,01 €	168,27 €	11,83 €
Profesional de oficio de 2ª	800,92 €	57,24 €	163,29 €	11,67 €
Ayudante de oficio	790,70 €	62,05 €	161,21 €	12,65 €
Capataz	800,78 €	57,37 €	163,27 €	11,70 €
Mozo especializado	798,21 €	57,24 €	162,74 €	11,67 €
Ascensorista	790,70 €	62,05 €	161,21 €	12,65 €
Telefonista de hasta 18 años	590,55 €	33,86 €	120,40 €	6,90 €
Telefonista de 18 años en adelante.	740,01 €	55,99 €	150,88 €	11,42 €
Mozo	790,68 €	57,14 €	161,21 €	11,65 €
Empaquetadora de hasta 18 años	577,88 €	51,21 €	117,82 €	10,44 €
Empaquetadora de 18 años en adelante	790,70 €	57,11 €	161,21 €	11,64 €
Aprendiz	557,13 €	32,52 €	113,59 €	6,63 €
Personal subalterno				
Conserje	718,70 €	55,12 €	146,53 €	11,24 €
Cobrador	718,70 €	55,12 €	146,53 €	11,24 €
Vigilante, sereno, ordenanza, portero	718,70 €	55,12 €	146,53 €	11,24 €
Personal limpieza (equiparado al mozo a jornada completa)	790,68 €	57,14 €	161,21 €	11,65 €

	Salario base 2006	Plus convenio 2006	Atrasos	
			Salario base 2006	Plus convenio 2006
La dieta se abonará a		17,60 €		
La media dieta se abonará a		7,00 €		
El kilometraje se abonará a		0,21 €		
El tope máximo del quebranto de moneda será		41,81 €		

20660

ORGANISMOS AUTONOMOS

Consell Local Agrari de Sagunt

Edicto del Consell Local Agrari de Sagunt sobre convocatoria y bases del concurso de méritos para la provisión de cuatro puestos de sobreguarda rural y un puesto de guarda rural de oficina.

EDICTO

Convocatoria número 01/06.—Bases del concurso de méritos para la provisión de puestos de trabajo vacantes o con adscripción provisional en la Sección de Guardería Rural del Consell Local Agrari de Sagunt. Por Resolución número 72, de fecha 12 de septiembre, de 2006, la Presidencia de este Consell Local Agrari de Sagunt, ha dispuesto convocar concurso de méritos para la provisión de cuatro puestos de sobreguarda rural y un puesto de guarda rural de oficina pertenecientes a la Sección de Guardería Rural del Consell Local Agrari de Sagunt, con sujeción a las siguientes bases:

Base primera.—Requisitos y condiciones de participación.

Podrán participar en la convocatoria los guardas rurales que tengan la condición de funcionarios de carrera del Consell Local Agrari de Sagunt del mismo grupo de clasificación al de los puestos convocados, cualquiera que sea su situación administrativa, excepto el suspenso en firme mientras dure la suspensión y el excedente voluntario por interés particular durante el plazo legal obligatorio de permanencia en dicha situación y siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- A. El personal funcionario con destino definitivo deberá permanecer dos años, como mínimo, en su actual puesto de trabajo para poder participar en la presente convocatoria, a la fecha de cierre del plazo de presentación de instancias, excepto en los siguientes supuestos:
- Cuando el puesto de trabajo fuera suprimido.
 - Cuando se produzca la remoción del puesto de trabajo por causas sobrevenidas.
 - Cuando se trate de funcionarios que hubieran obtenido el puesto como consecuencia de un proceso de reasignación de efectivos.
- B. Pertenecer a las escalas, subescalas, clase o categoría de los exigidos para cada uno de los puestos de trabajo, de acuerdo con la vigente relación de puestos de trabajo del Consell Local Agrari de Sagunt.

C. Estar en posesión del carné de conducir BTP.

D. Estar en posesión del certificado de grado oral de conocimiento del valenciano expedido u homologado por la Junta Qualificadora de Coneixements de València.

Para el personal en situación de excedencia, reunir los requisitos legales y reglamentarios para incorporarse al servicio activo el último día del plazo establecido para la presentación de instancias.

Base segunda.—Puestos de trabajo.

Los puestos de trabajo a proveer mediante el presente concurso son los que en el anexo I se relacionan.

En el citado anexo se hacen constar los datos referentes a cada puesto de trabajo, clasificación, requisitos de grupo y plaza de pertenencia, así como las funciones características.

Base tercera.—Instancias y documentación.

En las instancias solicitando tomar parte en el presente concurso de provisión, que deberán estar debidamente cumplimentadas, los concursantes manifestarán que reúnen los requisitos y condiciones

de participación exigidos en la base primera, referida a la fecha de terminación del plazo de presentación de instancias, y serán dirigidas al señor presidente del Consell Local Agrari de Sagunt, debiendo presentarse en el Registro de Entrada del mismo (plaza Trinitat, 2, 1.º, Sagunt), o en los lugares que determina el artículo 38.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común vigente, debiendo ajustarse al modelo que figura como anexo II a las presentes bases.

El plazo de presentación de instancias será de quince días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de las vacantes en el «Boletín Oficial» de la provincia.

La instancia deberá ir acompañada de la documentación acreditativa de los méritos que se desee hacer valer de acuerdo con el baremo de aplicación.

Los requisitos y méritos valorables podrán acreditarse mediante la documentación original o fotocopia debidamente compulsada.

El Consell Local Agrari de Sagunt aportará el informe de servicios prestados para la valoración de la antigüedad, trabajo desarrollado en lo que respecta a la adscripción a puestos de trabajo y grado personal.

Los participantes que soliciten varios puestos de trabajo incluidos en la misma convocatoria tendrán que presentar una única instancia, indicando en la misma el orden de preferencia.

Los derechos por concurrencia al concurso se fijan en la cantidad de 20 euros, de conformidad con la vigente Ordenanza Fiscal Reguladora de las Tasas por Concurrencia a las Pruebas Selectivas para el Ingreso de Personal, y se procederá a su ingreso en la cuenta 2077 0317 84 3101347501 del Consell Local Agrari de Sagunt.

Terminado el plazo de presentación de instancias, la presidencia del Consell Local Agrari de Sagunt dictará resolución, en el plazo máximo de un mes, declarando aprobada la lista provisional de concursantes admitidos y excluidos, que se publicará en los tablones de anuncios del Consell Local Agrari de Sagunt, con indicación de las causas de exclusión, así como el plazo de subsanación de defectos y presentación de reclamaciones, en los términos del artículo 71 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, que se concede a los aspirantes excluidos.

Si en el plazo de diez días se formularan reclamaciones, serán resueltas en el mismo acto administrativo que apruebe la lista definitiva que será hecha pública, asimismo, en la forma indicada.

Contra la resolución aprobatoria de la lista definitiva podrán los interesados interponer recurso contencioso-administrativo en los términos de la vigente Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, previo, en su caso, el recurso potestativo de reposición previsto en el artículo 116 de la Ley 30/1992, según redacción de la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Los errores de hecho podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o a petición del particular.

Base cuarta.—Comisión de Valoración.

4.1. Calificará los méritos de los concursantes una comisión de valoración compuesta por:

Presidente: El del Consell Local Agrari de Sagunt o miembro del Consell Rector en quien delegue.