

**2016 / 2019**

***Convenio Colectivo  
de Comercio del Metal  
para la Provincia  
de Valencia***



Federación Empresarial  
Metalúrgica Valenciana



## INDICE

	<i>Pág.</i>
Capítulo I.	ÁMBITO Y VIGENCIA ..... 1
Capítulo II	CONTRATACIÓN, ASCENSOS Y FINIQUITOS ..... 5
Capítulo III	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO ..... 8
Capítulo IV	JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO ..... 9
Capítulo V	VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS ..... 11
Capítulo VI	COMPLEMENTOS SALARIALES ..... 17
Capítulo VII	SINDICAL ..... 20
Capítulo VIII	DERECHO DE HUELGA; CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJOS Y EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO ..... 27
Capítulo IX	INCAPACIDAD TEMPORAL ..... 28
Capítulo X	ACCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA ..... 28
Capítulo XI	EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL ..... 31
Capítulo XII	ILICITUD DE LA DISCRIMINACIÓN ..... 31
Capítulo XIII	COMISIÓN PARITARIA ..... 32
Capítulo XIV	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y VIOLENCIA DE GÉNERO ..... 35
Capítulo XV	RÉGIMEN DISCIPLINARIO ..... 36
Capítulo XVI	DISPOSICIONES FINALES ..... 40
Anexo I	EPIGRAFES DE LA CNAE-2009 ..... 42
Anexo II	TABLAS SALARIALES ..... 44

## **CAPÍTULO I**

### **ÁMBITO Y VIGENCIA**

#### **ARTÍCULO 1. PARTES FIRMANTES**

Son partes otorgantes del presente Convenio Colectivo sectorial, por la representación empresarial: la FEDERACIÓN EMPRESARIAL METALÚRGICA VALENCIANA (FEMEVAL); y por la representación sindical: la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO.) y la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES-FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DEL PAÍS VALENCIÀ (U.G.T.).

#### **Artículo 2. 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 y trabajadoras con relaciones laborales con las empresas mencionadas.

#### **Artículo 3. CLAUSULA 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 4. VIGENCIA**

Independientemente de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia", el presente convenio, entrará en vigor el 1 de enero de 2016, manteniéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2019 a excepción de los incrementos pactados para los conceptos de: dietas, medias dietas, nocturnidad, quebranto de moneda y kilometraje, que entrarán en vigor a fecha de su publicación en el BOP.

Asimismo la Comisión Paritaria podrá actualizar el cumplimiento del convenio, siguiendo lo establecido en el capítulo XIII del presente Convenio.

## **Artículo 5.**

### **1.- INCREMENTO SALARIAL**

**2016:** Se establece para 2016 un incremento de un 1,00% sobre las tablas salariales de 2015, que se adjuntan al presente como anexo.

**Atrasos 2016.-** En las tablas salariales que se adjuntan como anexo figurará una columna de atrasos 2016 correspondiente a los meses de enero a diciembre de 2016 más las pagas extraordinarias. Dichos atrasos se abonarán en un solo pago dentro de los tres meses siguientes a la publicación del convenio en el BOP.

**2017:** Se establece para 2017 un incremento de un 1,00% sobre las tablas salariales de 2016, que se adjuntan al presente como anexo.

**2018:** Se establece para 2018 un incremento del 1,2% sobre las tablas salariales de 2017, que se adjuntan al presente como anexo.

**2019:** Se establece para 2019 un incremento de un 1,3% sobre las tablas salariales de 2018, que se adjuntan al presente como anexo.

### **2.- REVISION SALARIAL**

En el caso que la suma de los índices de precios al consumo (IPC) establecido por el INE para los años 2016, 2017, 2018 y 2019 registrase al 31 de diciembre de 2019 una variación respecto a la suma de los incrementos pactados para cada uno de los años de vigencia del presente convenio (total de 4,5%), se efectuará una revisión salarial al alza o a la baja según corresponda y tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Esta revisión servirá únicamente como base para el cálculo de las tablas salariales del año 2020, sin que la misma suponga obligación de pagar atrasos por parte de las empresas en caso que la diferencia sea positiva, ni suponga tampoco la obligación de devolución de cantidad alguna por parte de los trabajadores y trabajadoras en caso que la diferencia sea negativa.

**Artículo 6. CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN EL PRESENTE CONVENIO.**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las y los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto legal, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

De conformidad con lo previsto en el art. 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada, de conformidad con el procedimiento establecido en el art 63 de este convenio.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado.

Asimismo las partes podrán someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del mismo texto legal.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refieren los párrafos anteriores o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

## **Artículo 7. DENUNCIA Y PRÓRROGA**

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos anteriores en relación a salarios, a partir del 31 de diciembre del 2019 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 8. PERIODO DE PRUEBA**

En toda contratación de personal podrá fijarse, siempre que se pacte por escrito, un periodo de prueba cuya duración no podrá exceder de seis meses para el grupo profesional del personal técnico titulado, ni de tres meses para las demás categorías, excepto para el personal no cualificado (personal subalterno, empaquetador/a, mozo/a, moza/o especializado y ascensorista), en cuyo caso la duración será de dos semanas. La situación de Incapacidad Temporal interrumpirá el periodo 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 9. 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 periodo de 18. 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 la finalización de este contrato.



## **Artículo 10. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE**

El **Contrato para la Formación**, se celebrará de acuerdo con lo establecido en el art. 11 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos, sin embargo no podrá efectuarse el mismo para las siguientes categorías:

- Ascensorista.
- Mozo.
- Telefonista.
- Portero.
- Conserje.
- Empaquetador.
- Personal de Limpieza.
- Repartidor.

Durante el primer año la retribución del personal con contrato para la Formación corresponderá con el 75% de su jornada y durante el segundo y tercero con el 85%, excluidos por tanto el 25% y el 15% de la misma destinado a formación y será la establecida en las tablas salariales de cada año.

## **Artículo 11. CATEGORIA DE APRENDIZ O APRENDIZA**

La categoría de aprendiz o aprendiz, distinta e incompatible con el contrato de formación, es para aquel personal con edad inferior a 18 años y con idénticos conceptos retributivos que el resto de trabajadoras y trabajadores afectados por este convenio y cuya cuantía vendrá reflejada en las tablas salariales.

Quienes al cumplir dieciocho años continuasen prestando sus servicios en alguna empresa del sector, pasarán automáticamente a las categorías de ayudantes o mozo/a, dependiendo de su encuadramiento en Personal Mercantil o de Servicio y Actividades Auxiliares.

## **Artículo 12. 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 o trabajadora 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 de la empleada o empleado, se asignará a éste el salario que corresponda al trabajo que efectivamente preste.

### **Artículo 13. 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 periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el personal que lo haya desempeñado podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones 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 de la representación legal de las y los trabajadores, el o la interesada podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

### **Artículo 14. FINIQUITOS**

Al vencimiento de la relación laboral, la empresa presentará a quien finalice la misma, para su firma el correspondiente finiquito. El o la trabajadora podrá optar entre:

- a) Solicitar la asistencia de un delegado o delegada 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 o la trabajadora, 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 15. CESES VOLUNTARIOS**

Las personas trabajadoras 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/AS	15 días
PERSONAL MERCANTIL (excepto aprendices y ayudantes)	1 mes
PERSONAL TÉCNICO TITULADO Y NO TITULADO	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 o trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

## **CAPÍTULO III**

### **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### **Artículo 16. 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 del personal a su servicio entre los distintos establecimientos comerciales que radiquen en una misma plaza podrán verificarse, respetándose siempre la condición jerárquica en la relación laboral que la trabajadora o 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 las y los trabajadores donde aquél 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 17. 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 mismas 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, la dirección de la empresa 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 personal 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. La dirección de la empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, 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 o hija y así lo certificase el personal médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

## **CAPÍTULO IV**

### **JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO**

#### **Artículo 18. JORNADA Y HORARIO**

Se establecen para toda la vigencia del convenio 1.757 horas anuales de trabajo efectivo referidas a cada trabajador o trabajadora, con independencia del horario de apertura y cierre del establecimiento.

El tiempo de trabajo establecido se considerará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el empleado o empleada se encuentre en su puesto de trabajo.

Los y las empleadas 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 y delegadas de las y los trabajadores, establecer los horarios laborales de cada trabajadora o trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y las limitaciones de la legislación vigente.

#### **Artículo 19. 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 las empleadas y empleados 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 30% 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 periodo 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 20. 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:

- 1º.- El calendario laboral de cada empresa se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.
- 2º.- La empresa podrá, alegando razones de carácter técnico, organizativo y/o productivo, disponer de hasta 88 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 y las trabajadoras y al personal afectado 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 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.
- 3º.- 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 el personal afectado en un plazo de 20 días a contar desde el momento del preaviso a que se refiere el apartado a) del punto 2ª.

Concluido este plazo sin acuerdo, en el plazo improrrogable de 15 días más, la empresa y los o las trabajadoras afectadas, 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 o trabajadora, no se podrán utilizar las fechas que coincidan con periodos estacionales de alta producción señalados por la empresa.

- 4º.- 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.
- 5º.- Las partes firmantes valorarán al finalizar el año la efectividad de esta medida.

## **CAPÍTULO V**

### **VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS**

#### **Artículo 21. VACACIONES**

El personal afectado por este Convenio Colectivo tendrá 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 o la trabajadora se podrán disfrutar en dos periodos, siendo uno de ellos, obligatoriamente, al menos de 21 días naturales ininterrumpidos. El periodo 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 periodo 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 proponga el personal, salvo los recursos a que haya lugar.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre Junio y Septiembre, ambos inclusive. Si se disfrutaren fuera de este periodo, por necesidades organizativas de la empresa y a requerimiento de ésta, el trabajador o trabajadora podrá optar entre disfrutar un día más de vacaciones o percibir la cuantía estipulada en las tablas salariales para cada año de vigencia como Bolsa de Vacaciones, que se abonará aún en el caso de que sólo parte de vacaciones, se disfruten fuera de dicho periodo. 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 o la trabajadora desde el último ingreso en la empresa.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

## **Artículo 22. FORMA DE ABONO DE LAS VACACIONES**

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

## **Artículo 23. PREMIO A LA CONSTANCIA**

Las y los empleados 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

Aquellas trabajadoras y 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 o la trabajadora, quien deberá de comunicar de forma fehaciente a la empresa su decisión. La empresa le hará entrega de un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el nº de meses a los que tiene derecho.

## **Artículo 24. LICENCIAS RETRIBUIDAS**

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

- a) Dos días, en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o fallecimiento de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Se ampliará en dos días más en caso de desplazamiento a más de 60 kilómetros del centro de trabajo.

Solo en el caso de que la enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento, se produjesen en sábado, domingo o festivo, el permiso retribuido se ampliará en un día laborable, que en el caso de la hospitalización podrá disfrutarse mientras dure la misma.

- b) Tres días naturales, en caso de nacimiento de hijo, hija 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 e hijas o de hermanas y hermanos, cuando coincida con día laborable.
- d) Un día natural para el caso de traslado de domicilio.
- e) Dieciséis días naturales, en caso de matrimonio. A petición de la persona interesada, 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) Permisos por lactancia de menor hasta nueve meses. En los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor y hasta que cumpla los nueve meses, la trabajadora o el



trabajador tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de jornada en media hora a la entrada o a la salida del trabajo o bien acumularlo en jornadas completas, computándose este tiempo a razón de una hora cada día laborable hasta que el menor cumpla los nueve meses; siendo el cómputo de días a acumular el que resulte en cada caso.

En caso que ambos progenitores trabajen, este derecho solo podrá ser ejercido por uno de ellos.

La duración del permiso en sus tres modalidades (ausencia, reducción de jornada o acumulación) se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

## **Artículo 25. 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 personal 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 de cuatro meses y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado o empleada si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El personal en situación de excedencia voluntaria 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 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, etc.; se perderá el derecho al reingreso en la empresa si no fuese solicitado por la persona interesada antes de expirar el plazo que le fue concedido.

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

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este ordinal será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la dirección de la empresa, 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.-** También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, las trabajadoras y trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad o accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.

**5.-** Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa el personal que ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

#### **Artículo 26.**

El personal que se encuentre en Incapacidad Temporal será considerado en situación de excedencia forzosa transcurridos los 365 días de duración máxima de la situación de Incapacidad Temporal o en su caso de los 180 días de prórroga de la misma, 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 27. REDUCCIÓN DE JORNADA**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo 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 si 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, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

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

## **Artículo 28. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR PATERNIDAD**

En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento de acuerdo con el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y del permiso retribuido regulado en el artículo 24 b) de este Convenio Colectivo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de las personas interesadas; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

La persona trabajadora que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona interesada deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación al inicio la suspensión del contrato por este motivo, a no ser que opte por disfrutar de la misma inmediatamente después del permiso establecido legal o convencionalmente, en cuyo caso deberá preavisar esta circunstancia en el plazo establecido.

## **Artículo 29. PERMISOS NO RETRIBUIDOS**

En caso de enfermedad de una hija o hijo, y cuando trabajen ambos padres, tendrán derecho hasta tres días de permiso no retribuido, pudiendo optar al mismo uno solo de ellos. Asimismo se podrán solicitar hasta tres días de permiso no retribuido por motivo de la insuficiencia o prolongación que dan derecho a los permisos contemplados en el art. 24 a) de este convenio.

El personal que así lo solicite, con justificación de la causa, podrán disfrutar de un permiso no retribuido de siete días al año para realizar los trámites de adopción o acogimiento de un menor, ampliables en tres días más no retribuidos en los casos de adopción internacional.

Sin perjuicio de lo que la legislación vigente en cada momento regule sobre esta materia, aquellos trabajadores y trabajadoras 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 27 de este convenio, 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 30. 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 31. ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA**

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

### **Artículo 32. NOCTURNIDAD.**

1.- Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada en un 10% sobre el salario base y el plus convenio. La base sobre la que se determinará el citado porcentaje de incremento será:

$\frac{\text{Salario base} + \text{Plus Convenio} \times 12 \text{ mensualidades}}{\text{Jornada anual de convenio}}$
---

2.- La cuantía de las horas nocturnas será cotizable a la Seguridad Social.

3.- No se considerarán horas nocturnas el exceso de quince minutos que rebase las 10 de la noche, cuando se trate de trabajos propios del cierre de las empresas sujetas a este convenio.

4.- El incremento pactado en el artículo 5, así como la inclusión del Plus convenio en la forma de cálculo para este complemento entrará en vigor a partir de la publicación del convenio en el BOP.

### **Artículo 33. 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 34. 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 la que figura en las tablas salariales para cada año de vigencia.

- **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 será la que figura en las tablas salariales para cada año de vigencia.

En el supuesto de que el trabajador o la trabajadora manifiesten la imposibilidad de cubrir el desplazamiento con los importes anteriormente fijados, se le abonará el gasto efectivamente realizado, previo conocimiento de la empresa y posterior justificación del gasto.

No obstante, no se generará derecho a la dieta completa ni a la media dieta, cuando el lugar de desplazamiento coincida con su residencia habitual del o la trabajadora.

### **Artículo 35. PLUS DE DISTANCIA**

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

### **Artículo 36. KILOMETRAJE**

La cuantía del kilometraje en aquellos desplazamientos que se realicen por cuenta de la empresa será la que figura en las tablas salariales para cada año de vigencia.

### **Artículo 37. 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 la cuantía que figura en las tablas salariales para cada año de vigencia.

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.

## **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 38.**

La Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana admite la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a sus asociaciones consideren 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 la parte social y la parte empresarial. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la ley desarrolladas en los presentes acuerdos a la representación legal de los y las trabajadoras.

#### **Artículo 39.**

A los efectos anteriores, las empresas respetarán el derecho de los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente; admitirán que el personal afiliado 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 o trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie de su afiliación sindical, y tampoco despedir o perjudicar de cualquier otra forma a las y los empleados 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 40.           TABLONES DE ANUNCIOS**

Las empresas deberán poner a disposición de su personal, y en lugar visible 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 41. DELEGADAS Y 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 aquélla, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado o delegada.

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, a la persona designada su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Para ostentar dicho cargo se deberá ser trabajadora o trabajador en activo de las respectivas empresas, y se designará de acuerdo con los Estatutos de la Central Sindical a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

#### **Artículo 42. FUNCIONES DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS SINDICALES**

Son sus funciones:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados y afiliadas 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, debiendo guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.

Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio a los y las miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas con de carácter colectivo que afecten a las trabajadoras y trabajadores en general y a las personas afiliadas 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 o afiliadas 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 las trabajadoras y trabajadores.
  - c] La implantación y revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliadas y 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 las personas afiliadas al sindicato y a los y las trabajadoras en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado o delegada, 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 todo el personal que preste sus servicios en la misma.
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 250 trabajadores y trabajadoras, 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 y delegadas ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

#### **Artículo 43. CUOTA SINDICAL**

A requerimiento de los y las trabajadoras afiliadas a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere el artículo anterior, las empresas descontarán en la nómina mensual de quien lo solicite, el importe de la cuota sindical correspondiente; a cuyo efecto la persona interesada -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 44. ENCARGADO O ENCARGADA 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 aquélla, la función que el artículo 42.6 se reconoce al delegado o delegada sindical será ostentada por un encargado o encargada 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 o la encargada de cuota sindical deberá desempeñar sus funciones en el centro de trabajo afectado y se designará de acuerdo con los Estatutos de la Central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

#### **Artículo 45. PARTICIPACIÓN EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS**

A los trabajadores y trabajadoras 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 personal de aquella, se les concederá los permisos retribuidos necesarios a fin de facilitarles su labor negociadora durante el transcurso en la antedicha negociación y siempre que la empresa esté afectada por la misma.

## **Artículo 46. COMITÉS DE EMPRESA Y REPRESENTACION UNITARIA**

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités y a la Representación Unitaria las siguientes funciones:

**A)** Ser informados e informadas 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 mensualmente 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 las y 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. La dirección de la empresa facilitará al Comité el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado este 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 siniestrabilidad, 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 del personal 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)** Las y 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 47.**

El Comité o las delegadas y delegados de personal velarán no sólo porque, en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

## **Artículo 48. GARANTIAS**

- a) Ningún miembro del Comité de Empresa o delegado o delegada de personal podrá ser objeto de despido o sanción 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 o trabajadora 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 de la persona interesada, el Comité de Empresa o restantes delegados o delegadas de personal y 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 del resto del personal, 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 del Comité y representantes de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevados o relevadas de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Igualmente, se podrá realizar, por periodos trimestrales, la acumulación de las horas sindicales correspondientes a cada delegado o delegada 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 o delegadas de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que se acepte su participación, 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) Según lo establecido en el apartado anterior y sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen las y los miembros de Comités o representantes unitarios, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación u otras entidades.

#### **Artículo 49. 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 TRABAJO Y EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO**

##### **Artículo 50.**

A tenor de lo previsto en el artículo 8º., 1º. 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 51.**

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 52.**

En caso de no alcanzarse acuerdo en el período de consultas previsto en los artículos 47 y 51 del Texto Refundido 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**

### **INCAPACIDAD TEMPORAL**

#### **Artículo 53. 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 o trabajadora haya sido sustituido.

En caso de 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 o trabajadora haya sido sustituido.

## **CAPÍTULO X**

### **ACCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA**

#### **Artículo 54. 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 las trabajadoras y trabajadores por el siguiente capital cada uno de los años de vigencia del convenio:

2016:	diecisiete mil seiscientos cincuenta	#17.650,00.-€ #
2017:	dieciocho mil euros	#18.000,00.-€ #
2018:	dieciocho mil doscientos dieciséis euros	#18.216,00.-€ #
2019:	dieciocho mil cuatrocientos cincuenta y dos euros	#18.452,00.-€ #

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 1588/1999 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 empresas queden más gravadas que otras por ser superior la edad del personal a su servicio.

Las empresas se obligan por su parte a contratar, en función de la obligación que emana de 1 de Enero de 1.982, fecha de efectos iniciales del presente compromiso, prorrogado en los sucesivos convenios, la póliza de seguros, a favor de sus trabajadores y trabajadoras, 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.1588/99 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 y trabajadoras 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 o trabajadoras que por su situación médica sean rechazados por la compañía aseguradora. Tampoco existirá obligación de asegurar a quienes 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 la o el trabajador la edad de 65 años. A partir de la referida fecha, y siempre que el trabajador o trabajadora siga en activo en la empresa, la misma lo o la mantendrá 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 o beneficiarias de la póliza un servicio de información 24 horas para cualquier consulta u orientación que precisen los trámites a seguir o la documentación necesaria para el cobro de la prestación.
- En el momento que el beneficiario o beneficiaria 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, la persona beneficiaria 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 de la persona fallecida, con un máximo de 3.005 €

No será válida la inclusión de ningún trabajador o trabajadora 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 55. 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 y trabajadoras, 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**

### **ILICITUD DE LA DISCRIMINACIÓN**

#### **Artículo 56.**

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 57. COMISIÓN PARITARIA**

La Comisión Paritaria será un órgano de actualización, interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio

#### **Artículo 58. FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA**

Corresponde a la Comisión Paritaria el conocimiento y arbitraje en su caso, de los supuestos señalados en los artículos 6, 50, 51 y 52 del presente texto.

Le corresponden asimismo el conocimiento de la póliza de seguro a que se refiere el artículo 54, 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 59. COMPOSICIÓN**

La Comisión Paritaria se compondrá de una o un presidente, que se nombrará será por las partes que negocian el presente Convenio, designándose también cinco titulares y cinco suplentes por cada una de ellas. No obstante lo anterior, previo acuerdo de las partes, la Comisión Paritaria podrá funcionar sin la o el presidente .

#### **Artículo 60. 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 51 y 52 del presente convenio.

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 y trabajadoras.

La o el presidente de la Comisión tendrá voz, pero no voto; también podrán designar la 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 mismas sobre el lugar, día y hora en que deberá celebrarse la reunión.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria a las que hace referencia el art. 6 e) del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, surgidas con ocasión de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, se solventarán de conformidad con los procedimientos regulados en el citado V Acuerdo.

#### **Artículo 61. 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 62.**

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 63. PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES PREVISTAS EN EL PRESENTE CONVENIO Y PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS ENTRE EMPRESAS Y TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

El procedimiento 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. En el caso del art. 6 del presente convenio dicho plazo para la reunión será de cuatro días desde la recepción de la documentación.
- Los acuerdos se tomarán por unanimidad de las dos partes (empresarial y sindical), correspondiendo a cada una de las partes que componen la comisión un voto.
- En caso que la Comisión Paritaria alcance un acuerdo sobre el conflicto planteado, 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 las y los miembros de la Comisión.
- La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

**Artículo 64.**

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

## **CAPÍTULO XIV**

### **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y VIOLENCIA DE GÉNERO**

#### **Artículo 65. 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 denominaciones 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 66. 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 art. 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 periodo 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**

### **REGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 67.**

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

#### **Artículo 68.**

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

#### **Artículo 69. 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 o trabajadoras 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 70. 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 o trabajadora, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras 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 71. 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 trabajadoras 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 superiores jerárquicos o a sus familiares, así como a los compañeros y compañeras y personas subordinadas.
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 prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
- 11.- Acoso Moral: Toda conducta que suponga una situación de hostigamiento hacia el empleado o empleada, 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 de la persona trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para esta.
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 72. 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 o trabajadora, 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 73. 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 74. 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 aquélla 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 art. 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 Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante para el caso que deban efectuarse horas extraordinarias y a tenor de lo dispuesto en el mencionado artículo 35 del TRET, a continuación se indica la fórmula para el cálculo de la hora ordinaria:

$\frac{\text{Suma anual de todos los conceptos fijos cotizables}}{\text{Jornada anual de convenio}}$
--

#### **TERCERA.**

El no cumplimiento desde 1º de enero de 2016 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 coinciden en la necesidad de potenciar la Formación Profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra, entendiendo que debe ser considerada como un instrumento efectivo que consiga lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los y las trabajadoras y los requerimientos del mercado de trabajo.

Potenciando la Formación Profesional se consigue, de una parte, una promoción social del personal (creación de empleo) y de otra favorecer la competitividad de las empresas del Sector.

## **SEXTA. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

La comisión de clasificación profesional constituida según el convenio anterior y que se está ocupando de efectuar la misma, está encontrando dificultades técnicas para su elaboración, por lo que las partes han acordado en en aras de no causar perjuicios y retrasos al acuerdo de convenio, proceder a la firma del mismo y continuar trabajando hasta su conclusión.

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 (BOE de 9 de abril de 1996).

**ANEXO I**

**Epígrafes de la CNAE-2009, del ámbito de aplicación funcional del  
Convenio  
Colectivo de Comercio Metal para la Provincia de Valencia.**

4399	Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.
4511	Venta de automóviles y vehículos de motor ligero
4519	Venta de otros vehículos de motor
4531	Com. por Mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
4532	Com. por Menor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
4540	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios.
4614	Intermediarios del comercio de maquinaria, equipo industrial, embarcaciones y aeronaves
4615	Intermediarios del comercio de muebles, artículos para el hogar y ferretería
4643	Comercio por Mayor de aparatos electrodomésticos
4651	Comercio al por Mayor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos
4652	Comercio por mayor de equipos electrónicos y de telecomunicaciones y sus componentes
4647	Comercio al por Mayor de aparatos de iluminación
4648	Comercio por Mayor de artículos de relojería y joyería
4649	Comercio por Mayor de otros artículos de uso doméstico
4661	Comercio al por Mayor de maquinaria, equipos y suministros agrícolas
4662	Comercio al por Mayor de máquinas herramienta
4663	Comercio por Mayor de maquinaria para la minería, construcción y la ingeniería civil
4664	Comercio por Mayor de maquinaria para la industria textil, maquinas de coser y tricotar
4666	Comercio por Mayor de otra maquinaria y equipo de oficina
4669	Comercio por Mayor de otra maquinaria y equipo
4672	Comercio por Mayor de metales y minerales metálicos
4673	Comercio por Mayor de aparatos sanitarios
4674	Comercio por Mayor de ferretería, fontanería y calefacción

4677	Comercio por Mayor de chatarra y productos de desecho
4719	Otro comercio al por menor en establecimientos no especializados
4741	Comercio al por Menor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos en establecimientos especializados
4742	Comercio al por Menor de equipos de telecomunicaciones en establecimientos especializados
4743	Comercio al por Menor de equipos de audio y video en establecimientos especializados
4752	Comercio al por Menor de ferretería en establecimientos especializados
4754	Comercio al por Menor de aparatos electrodomésticos en establecimientos especializados
4759	Comercio al por Menor de aparatos de iluminación y otros artículos de uso doméstico en establecimientos especializados
4763	Comercio al por menor de grabaciones de música y vídeo en establecimientos especializados
4765	Comercio al por menor de juegos y juguetes en establecimientos especializados
4774	Comercio al por menor de artículo médicos en establecimientos especializados
4777	Comercio al por Menor de artículos de relojería y joyería en establecimientos especializados
4778	Otro comercio al por Menor de artículos nuevos en establecimientos especializados
4779	Comercio al por Menor de artículos de segunda mano en establecimientos especializados
7711	Alquiler de automóviles y vehículos de motor ligeros
7712	Alquiler de camiones
7721	Alquiler de artículos de ocio y deportivos
7729	Alquiler de otros efectos personales y artículos de uso doméstico
7731	Alquiler de maquinaria y equipo de uso agrícola
7732	Alquiler de maquinaria y equipo para la construcción e ingeniería civil
7733	Alquiler de maquinaria y equipo de oficina, incluidos ordenadores
7734	Alquiler de medios de navegación
7739	Alquiler de otra maquinaria, equipos y bienes tangibles n.c.o.p.

**ANEXO II**

**TABLAS SALARIALES**

**TABLAS SALARIALES 2016**

*En vigor desde 01/01/2016*

	SALARIO BASE 2.016	PLUS CONVENIO 2.016	ATRASOS SAL BASE 2.016	ATRASOS PC 2.016
<b>PERSONAL TECNICO TITULADO</b>				
Titulado/a grado superior (ingenieros, licenciados)	1.638,09 €	88,56 €	227,06 €	12,28 €
Jefe/a de equipo de informática	1.638,09 €	88,56 €	227,06 €	12,28 €
Titulados/as de grado medio (ayudantes técnicos)	1.414,45 €	81,89 €	196,06 €	11,35 €
Analista	1.414,45 €	81,89 €	196,06 €	11,35 €
Ayudante técnico sanitario	1.152,77 €	74,61 €	159,79 €	10,34 €
Maestro Industrial	1.152,77 €	74,61 €	159,79 €	10,34 €
<b>PERSONAL MERCANTIL TECNICO NO TITULADO</b>				
Directora de sección mercantil	1.638,09 €	88,56 €	227,06 €	12,28 €
Jefe/a de división	1.638,09 €	88,56 €	227,06 €	12,28 €
Jefe/a de personal	1.638,09 €	88,56 €	227,06 €	12,28 €
Jefe/a de compras	1.638,09 €	88,56 €	227,06 €	12,28 €
Jefe/a de ventas	1.638,09 €	88,56 €	227,06 €	12,28 €
Encargado/a general	1.638,09 €	88,56 €	227,06 €	12,28 €
Jefe/a de sucursal y supermercados	1.414,45 €	81,89 €	196,06 €	11,35 €
Jefe/a de almacén	1.414,45 €	81,89 €	196,06 €	11,35 €
Jefe/a de grupo	1.284,03 €	78,30 €	177,98 €	10,85 €
Jefe/a de sección mercantil	1.192,60 €	75,47 €	165,31 €	10,46 €
Encargado/a de establecimiento, vendedora, compradora, subastador/a	1.140,05 €	74,33 €	158,03 €	10,30 €
Interprete	1.107,63 €	73,23 €	153,53 €	10,15 €
<b>PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO</b>				
Viajante	1.040,27 €	71,40 €	144,20 €	9,90 €
Corredor/a de plaza	1.003,66 €	70,43 €	139,12 €	9,76 €
Dependiente de 22 a 24 años	1.000,88 €	70,32 €	138,74 €	9,75 €
Dependiente de 24 años en adelante	1.076,05 €	72,47 €	149,16 €	10,05 €
Dependiente mayor	1.167,76 €	75,03 €	161,87 €	10,40 €
Ayudante de 18 a 22 años	958,88 €	69,29 €	132,91 €	9,60 €
Contrato formación	554,91 €	41,07 €	76,92 €	5,69 €
<b>PERSONAL TECNICO NO TITULADO</b>				
Directora de sección técnica	1.638,09 €	88,56 €	227,06 €	12,28 €
Jefe/a de división	1.412,57 €	81,16 €	195,80 €	11,25 €
Jefe/a administrativo	1.510,44 €	84,67 €	209,37 €	11,74 €
Secretario/a	1.075,62 €	72,47 €	149,10 €	10,05 €
Contable	1.192,16 €	75,77 €	165,25 €	10,50 €
Jefe/a de sección administrativa	1.280,53 €	78,13 €	177,50 €	10,83 €
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>				
Contable-cajero/a o taquimecanógrafo/a en idioma extranjero	1.192,16 €	75,75 €	165,25 €	10,50 €
Programador/a de ordenador	1.191,21 €	75,67 €	165,12 €	10,49 €
Oficial administrativo/a u operador/a en máquinas contables	1.076,36 €	72,47 €	149,20 €	10,05 €
Auxiliar administrativo o perfonista	958,88 €	69,29 €	132,91 €	9,60 €
Aspirante de 16 a 18 años	699,54 €	40,61 €	96,97 €	5,63 €
Auxiliar de Caja de 16 a 18 años	699,54 €	40,61 €	96,97 €	5,63 €
Auxiliar de Caja de 18 a 25 años	922,77 €	68,19 €	127,91 €	9,45 €
Auxiliar de Caja de 25 años en adelante	947,78 €	68,85 €	131,38 €	9,54 €
<b>PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES</b>				
Jefe/a de sección de servicio	1.181,10 €	74,87 €	163,72 €	10,38 €
Dibujante	1.414,43 €	81,84 €	196,06 €	11,34 €
Escaparartista	1.280,48 €	78,15 €	177,49 €	10,83 €
Ayudante de montaje	958,89 €	75,29 €	132,92 €	10,44 €
Delinante	1.150,51 €	74,15 €	159,48 €	10,28 €
Visador/a	1.150,51 €	74,14 €	159,48 €	10,28 €
Rotulista	1.150,51 €	74,14 €	159,48 €	10,28 €
Cortador/a	1.093,27 €	72,93 €	151,54 €	10,11 €
Ayudante de cortador/a	993,62 €	63,88 €	137,73 €	8,86 €
Jefe/a de taller	1.093,27 €	72,86 €	151,54 €	10,10 €
Profesional de oficio de 1ª, chófer/esa, repartidor/a, chófer/esa mecánico/a	1.000,88 €	70,33 €	138,74 €	9,75 €
Profesional de oficio de 2ª	971,29 €	69,40 €	134,63 €	9,62 €
Ayudante de oficio	958,88 €	75,23 €	132,91 €	10,43 €
Capataz/a	971,10 €	69,56 €	134,61 €	9,64 €
Mozo/a especializado	967,99 €	69,40 €	134,18 €	9,62 €
Ascensionista	958,89 €	75,23 €	132,92 €	10,43 €
Telefonista de hasta 18 años	716,16 €	41,05 €	99,27 €	5,69 €
Telefonista de 18 años en adelante	897,42 €	67,88 €	124,39 €	9,41 €
Mozo/a	958,86 €	69,29 €	132,91 €	9,60 €
Empaquetador/a de hasta 18 años	700,80 €	62,08 €	97,14 €	8,61 €
Empaquetador/a de 18 años en adelante	958,88 €	69,24 €	132,91 €	9,60 €
Aprendiz/a	699,54 €	39,43 €	96,97 €	5,47 €
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>				
Conserje	871,58 €	66,83 €	120,81 €	9,26 €
Cobrador/a	871,58 €	66,83 €	120,81 €	9,26 €
Vigilante, sereno/a, ordenanza, portero/a	871,58 €	66,83 €	120,81 €	9,26 €
Personal limpieza	958,86 €	69,29 €	132,91 €	9,60 €
La dieta se abonará a	21,33 €			
La media dieta se abonará a	8,48 €			
El kilometraje se abonará a	0,24 €			
Bolsa de Vacaciones	48,00 €			
Tope máximo del quebranto de moneda será	50,69 €			
Seguro convenio	17.650,00 €			

**TABLAS SALARIALES 2017**

*En vigor desde 01/01/2017*

	SALARIO BASE 2017	PLUS CONVENIO 2017
<b>PERSONAL TECNICO TITULADO</b>		
Titulado/a grado superior (ingenieros, licenciados)	1.654,47 €	89,45 €
Jefe/a de equipo de informática	1.654,47 €	89,45 €
Titulados/as de grado medio (ayudantes técnicos)	1.428,59 €	82,71 €
Analista	1.428,59 €	82,71 €
Ayudante técnico sanitario	1.164,30 €	75,36 €
Maestro Industrial	1.164,30 €	75,36 €
<b>PERSONAL MERCANTIL TECNICO NO TITULADO</b>		
Directora de sección mercantil	1.654,47 €	89,45 €
Jefe/a de división	1.654,47 €	89,45 €
Jefe/a de personal	1.654,47 €	89,45 €
Jefe/a de compras	1.654,47 €	89,45 €
Jefe/a de ventas	1.654,47 €	89,45 €
Encargado/a general	1.654,47 €	89,45 €
Jefe/a de sucursal y supermercados	1.428,59 €	82,71 €
Jefe/a de almacén	1.428,59 €	82,71 €
Jefe/a de grupo	1.296,88 €	79,08 €
Jefe/a de sección mercantil	1.204,53 €	76,22 €
Encargado/a de establecimiento, vendedor/a, comprador/a, subastador/a	1.151,45 €	75,07 €
Intérprete	1.118,70 €	73,96 €
<b>PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO</b>		
Viajante	1.050,67 €	72,11 €
Comedor/a de plaza	1.013,70 €	71,13 €
Dependiente de 22 a 24 años	1.010,89 €	71,02 €
Dependiente de 24 años en adelante	1.096,82 €	73,19 €
Dependiente mayor	1.179,45 €	75,78 €
Ayudante de 18 a 22 años	968,47 €	69,98 €
Contrato formación	560,47 €	41,48 €
<b>PERSONAL TECNICO NO TITULADO</b>		
Directora de sección técnica	1.654,47 €	89,45 €
Jefe/a de división	1.428,70 €	81,97 €
Jefe/a administrativo	1.525,54 €	95,52 €
Secretario/a	1.096,38 €	73,19 €
Contable	1.204,08 €	76,53 €
Jefe/a de sección administrativa	1.293,34 €	78,91 €
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		
Contable-cjero/a o taquígrafo/a en idioma extranjero	1.204,08 €	76,51 €
Programador/a de ordenador	1.203,12 €	76,43 €
Oficial administrativo u operador/a en máquinas contables	1.097,11 €	73,19 €
Auxiliar administrativo o perforista	968,47 €	69,98 €
Aspirante de 16 a 18 años	706,53 €	41,02 €
Auxiliar de Caja de 16 a 18 años	706,53 €	41,02 €
Auxiliar de Caja de 18 a 25 años	832,00 €	68,87 €
Auxiliar de Caja de 25 años en adelante	957,26 €	69,54 €
<b>PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES</b>		
Jefe/a de sección de servicio	1.192,92 €	75,82 €
Dibujante	1.428,57 €	82,66 €
Escaparalista	1.293,28 €	78,93 €
Ayudante de montaje	968,48 €	76,04 €
Delimitante	1.162,02 €	74,89 €
Visador/a	1.162,02 €	74,89 €
Rotulista	1.162,02 €	74,89 €
Cortador/a	1.104,21 €	73,66 €
Ayudante de cortador/a	1.003,56 €	64,52 €
Jefe/a de taller	1.104,21 €	73,59 €
Profesional de oficio de 1º, chófer/esa, repartidor/a, chófer/esa mecánico/a	1.010,89 €	71,03 €
Profesional de oficio de 2º	960,99 €	70,09 €
Ayudante de oficio	968,47 €	75,98 €
Capataz/a	960,82 €	70,26 €
Mozo/a especializado	977,68 €	70,09 €
Ascenscionista	968,48 €	75,98 €
Telefonista de hasta 18 años	723,32 €	41,46 €
Telefonista de 18 años en adelante	906,38 €	68,56 €
Mozo/a	968,45 €	69,98 €
Empaquetador/a de hasta 18 años	707,91 €	62,70 €
Empaquetador/a de 18 años en adelante	968,47 €	69,93 €
Aprendiz/a	706,53 €	39,82 €
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>		
Conserje	880,30 €	67,50 €
Cobrador/a	880,30 €	67,50 €
Vigilante, seréno/a, ordenanza, portero/a	880,30 €	67,50 €
Personal limpieza	968,45 €	69,98 €
<b>Otros conceptos</b>		
La dieta se abonará a	21,76 €	
La media dieta se abonará a	8,65 €	
El kilometraje se abonará a	0,25 €	
Bolsa de Vacaciones	48,48 €	
Topo máximo del quebranto de moneda será	51,71 €	
Seguro convenio	18.000,00 €	



**TABLAS SALARIALES 2018**

*En vigor desde 01/01/2018*

	SALARIO BASE 2018	PLUS CONVENIO 2018
<b>PERSONAL TECNICO TITULADO</b>		
Titulado/a grado superior (ingenieros, licenciados)	1.674,32 €	90,52 €
Jefe/a de equipo de informática	1.674,32 €	90,52 €
Titulos/asde grado medio (ayudantes técnicos)	1.445,73 €	83,70 €
Analista	1.445,73 €	83,70 €
Ayudante técnico sanitario	1.178,27 €	76,26 €
Maestro Industrial	1.178,27 €	76,26 €
<b>PERSONAL MERCANTIL TECNICO NO TITULADO</b>		
Director/a de sección mercantil	1.674,32 €	90,52 €
Jefe/a de división	1.674,32 €	90,52 €
Jefe/a de personal	1.674,32 €	90,52 €
Jefe/a de compras	1.674,32 €	90,52 €
Jefe/a de ventas	1.674,32 €	90,52 €
Encargado/a general	1.674,32 €	90,52 €
Jefe/a de sucursal y supermercados	1.445,73 €	83,70 €
Jefe/a de almacén	1.445,73 €	83,70 €
Jefe/a de grupo	1.312,44 €	80,03 €
Jefe/a de sección mercantil	1.218,98 €	77,13 €
Encargado/a de establecimiento, vendedor/a, comprador/a, subastador/a	1.165,27 €	75,97 €
Intérprete	1.132,12 €	74,86 €
<b>PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO</b>		
Viajante	1.063,28 €	72,98 €
Corredor/a de plaza	1.025,86 €	71,98 €
Dependiente de 22 a 24 años	1.023,02 €	71,87 €
Dependiente de 24 años en adelante	1.099,86 €	74,07 €
Dependiente mayor	1.193,60 €	76,69 €
Ayudante de 18 a 22 años	980,09 €	70,82 €
Contrato formación	567,20 €	41,98 €
<b>PERSONAL TECNICO NO TITULADO</b>		
Director/a de sección técnica	1.674,32 €	90,52 €
Jefe/a de división	1.443,82 €	82,95 €
Jefe/a administrativo	1.543,85 €	86,55 €
Secretario/a	1.099,42 €	74,07 €
Contable	1.218,53 €	77,45 €
Jefe/a de sección administrativa	1.308,86 €	79,86 €
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		
Contable-cajero/a o taquimecanógrafo/a en idioma extranjero	1.218,53 €	77,43 €
Programador/a de ordenador	1.217,56 €	77,35 €
Oficial administrativo/a u operador/a en máquinas contables	1.100,16 €	74,07 €
Auxiliar administrativo u perforista	980,09 €	70,82 €
Aspirante de 16 a 18 años	715,01 €	41,51 €
Auxiliar de Caja de 16 a 18 años	715,01 €	41,51 €
Auxiliar de Caja de 18 a 25 años	943,18 €	69,70 €
Auxiliar de Caja de 25 años en adelante	968,75 €	70,37 €
<b>PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES</b>		
Jefe/a de sección de servicio	1.207,24 €	76,53 €
Dibujante	1.445,71 €	83,65 €
Escaparartista	1.308,80 €	79,88 €
Ayudante de montaje	980,10 €	76,95 €
Delmiante	1.175,96 €	75,79 €
Visador/a	1.175,96 €	75,78 €
Rotulista	1.175,96 €	75,78 €
Cortador/a	1.117,46 €	74,54 €
Ayudante de cortador/a	1.015,60 €	65,29 €
Jefe/a de taller	1.117,46 €	74,47 €
Profesional de oficio de 1ª, chófer/esa, repartidor/a, chófer/esa mecánico/a	1.023,02 €	71,88 €
Profesional de oficio de 2ª	992,76 €	70,93 €
Ayudante de oficio	980,09 €	76,89 €
Capataz/a	992,59 €	71,10 €
Mozo/a especializado	989,41 €	70,93 €
Ascensorista	980,10 €	76,89 €
Telefonista de hasta 18 años	732,00 €	41,96 €
Telefonista de 18 años en adelante	917,26 €	69,38 €
Mozo/a	980,07 €	70,82 €
Empaquetador/a de hasta 18 años	716,30 €	63,45 €
Empaquetador/a de 18 años en adelante	980,09 €	70,77 €
Aprendiz/a	715,01 €	40,30 €
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>		
Consejero	890,86 €	68,31 €
Cobrador/a	890,86 €	68,31 €
Vigilante, sereno/a, ordenanza, portero/a	890,86 €	68,31 €
Personal limpieza	980,07 €	70,82 €
La dieta se abonará a	22,02 €	
La media dieta se abonará a	8,75 €	
El kilometraje se abonará a	0,25 €	
Bolsa de Vacaciones	49,06 €	
Tope máximo del quebranto de moneda será	52,33 €	
Seguro convenio	18.216,00 €	

**TABLAS SALARIALES 2019**

En vigor desde 01/01/2019

	SALARIO BASE 2019	PLUS CONVENIO 2019
<b>PERSONAL TECNICO TITULADO</b>		
Titulado/a grado superior (ingenieros, licenciados)	1.696,09 €	91,70 €
Jefe/a de equipo de informática	1.696,09 €	91,70 €
Titulados/as de grado medio (ayudantes técnicos)	1.464,52 €	84,79 €
Analista	1.464,52 €	84,79 €
Ayudante técnico sanitario	1.193,59 €	77,25 €
Maestro Industrial	1.193,59 €	77,25 €
<b>PERSONAL MERCANTIL. TECNICO NO TITULADO</b>		
Directora de sección mercantil	1.696,09 €	91,70 €
Jefe/a de división	1.696,09 €	91,70 €
Jefe/a de personal	1.696,09 €	91,70 €
Jefe/a de compras	1.696,09 €	91,70 €
Jefe/a de ventas	1.696,09 €	91,70 €
Encargado/a general	1.696,09 €	91,70 €
Jefe/a de sucursal y supermercados	1.464,52 €	84,79 €
Jefe/a de almacén	1.464,52 €	84,79 €
Jefe/a de grupo	1.329,50 €	81,07 €
Jefe/a de sección mercantil	1.234,83 €	78,13 €
Encargado/a de establecimiento, vendedor/a, comprador/a, subastador/a	1.180,42 €	76,96 €
Intérprete	1.146,84 €	75,82 €
<b>PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO</b>		
Viajante	1.077,10 €	73,93 €
Corredor/a de plaza	1.039,20 €	72,92 €
Dependiente de 22 a 24 años	1.036,32 €	72,80 €
Dependiente de 24 años en adelante	1.114,16 €	75,03 €
Dependiente mayor	1.209,12 €	77,69 €
Ayudante de 18 a 22 años	992,83 €	71,74 €
Contrato formación	574,57 €	42,53 €
<b>PERSONAL TECNICO NO TITULADO</b>		
Directora de sección técnica	1.696,09 €	91,70 €
Jefe/a de división	1.462,59 €	84,03 €
Jefe/a administrativo	1.563,92 €	87,68 €
Secretario/a	1.113,71 €	75,03 €
Contable	1.234,37 €	78,46 €
Jefe/a de sección administrativa	1.325,88 €	80,90 €
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		
Contable-cajero/a o taquígrafista/taquígrafo/a en idioma extranjero	1.234,37 €	78,44 €
Programador/a de ordenador	1.233,39 €	78,36 €
Oficial administrativo/a u operador/a en máquinas contables	1.114,46 €	75,03 €
Auxiliar administrativo o perforista	992,83 €	71,74 €
Aspirante de 16 a 18 años	724,31 €	42,05 €
Auxiliar de Caja de 16 a 18 años	724,31 €	42,05 €
Auxiliar de Caja de 18 a 25 años	955,44 €	70,61 €
Auxiliar de Caja de 25 años en adelante	981,34 €	71,28 €
<b>PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES</b>		
Jefe/a de sección de servicio	1.222,93 €	77,52 €
Dibujante	1.464,50 €	84,74 €
Escaparataista	1.325,81 €	80,92 €
Ayudante de montaje	992,84 €	77,95 €
Deliniante	1.191,25 €	76,78 €
Visador/a	1.191,25 €	76,77 €
Rotulista	1.191,25 €	76,77 €
Cortador/a	1.131,99 €	75,51 €
Ayudante de cortador/a	1.028,80 €	66,14 €
Jefe/a de taller	1.131,99 €	75,44 €
Profesional de oficio de 1ª, chófer/esa, repartidor/a, chófer/esa mecánico/a	1.036,32 €	72,81 €
Profesional de oficio de 2ª	1.005,67 €	71,85 €
Ayudante de oficio	992,83 €	77,89 €
Capataz/a	1.005,49 €	72,02 €
Mozo/a especializado	1.002,27 €	71,85 €
Ascensorista	992,84 €	77,89 €
Telefonista de hasta 18 años	741,52 €	42,51 €
Telefonista de 18 años en adelante	929,18 €	70,28 €
Mozo/a	992,81 €	71,74 €
Empaquetador/a de hasta 18 años	725,61 €	64,27 €
Empaquetador/a de 18 años en adelante	992,83 €	71,69 €
Aprendiz/a	724,31 €	40,82 €
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>		
Conserje	902,44 €	69,20 €
Cobrador/a	902,44 €	69,20 €
Vigilante, sereno/a, ordenanza, portero/a	902,44 €	69,20 €
Personal limpieza	992,81 €	71,74 €
La dieta se abonará a	22,31 €	
La media dieta se abonará a	8,86 €	
El kilometraje se abonará a	0,25 €	
Bolsa de Vacaciones	49,70 €	
Tope máximo del quebranto de moneda será	53,01 €	
Seguro convenio	18.452,00 €	





Federación Empresarial  
Metalúrgica Valenciana