

PLATAFORMA SINDICAL CONVENIO DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE BARCELONA

Ámbito de aplicación

- Incorporar y actualizar el ámbito funcional según el artículo 2 y anexo I del AESM, BOE 15/4/2011.
- Incorporar un artículo sobre empresas multiservicio que garantice la aplicación del convenio del metal en actividades del sector.

Cláusulas de garantía

- Vigencia de 2 años, de 1 de enero de 2016 hasta 31 de diciembre de 2017, pero podemos valorar otra vigencia en función del contenido final del convenio.
- Los períodos de denuncia serán de 1 mes antes de finalizar su vigencia, produciéndose en caso contrario prórroga automática.

Compensación y Absorción

- No se podrá compensar ni absorber ningún complemento salarial con los incrementos salariales aquí pactados.

Estructura de la Negociación del Convenio

- Creación de un grupo de trabajo de la mesa negociadora para la revisión normativa del articulado del Convenio y la reordenación del articulado cuando sea conveniente.
- Establecer la necesaria transición por la afectación de la transformación del AESM en Convenio General del Metal.
- Comunicación previa y preceptiva a la Comisión Paritaria de las iniciativas de constituir nuevos convenios de empresa, de grupos de empresa, suprasectoriales o sectoriales que afecten a las empresas adheridas a este convenio, así como del resultado final de estos procesos de negociación.
- Adecuación del contenido y eliminación de la remisión a la ordenanza laboral.

Comisión Paritaria

En virtud del art. 85.1 del ET, elaborar protocolos de actuación en procesos de: Inaplicación de Convenio (art. 82.3 ET y Cláusula de inaplicación salarial), MSCCT (art. 41 ET), movilidad geográfica (art. 40 ET), movilidad funcional (art. 39 ET), con los siguientes contenidos:

- Comunicación previa coincidiendo con el inicio del período de consultas y preceptiva a la Comisión Paritaria.
- Comunicación del resultado final del período de consultas.
- Establecer mecanismos de mediación en caso de no acuerdo durante el período de consultas.
- Aportación de la documentación que justifica la propuesta de inaplicación.
- Determinar la reversibilidad de la medida en función de la remisión de las causas que la motivan, estableciendo mecanismos de control y seguimiento de la misma.

- Introducir los criterios de idoneidad y proporcionalidad en la justificación de las medidas propuestas.
- Determinación de otras medidas tendentes a atenuar o minimizar las consecuencias de estos procesos sobre los trabajadores y trabajadoras.
- Establecer la posibilidad de que los sindicatos firmantes del convenio podamos asumir la representación en estos procesos de los trabajadores y trabajadoras en aquellas empresas sin RLT.
- Determinar los objetivos que se pretenden conseguir con estas medidas, plan de viabilidad con la previsión y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros.

Organización del Trabajo

- Dar mayores funciones de participación, consulta e información a la RLT en esta materia, no solo en los cambios de carácter general.

Clasificación Profesional

- La movilidad funcional debe recoger lo establecido en el art. 39 del ET, con los diferentes supuestos que se pueden dar, o modificar el art. 36 del convenio y hacer aquí referencia al mismo.
- Revisar el grupo 8 respecto a la vinculación a la contratación para formación y la posible discriminación por razones de edad.
- Adaptación de la descripción de las tareas y funciones de los diferentes grupos a los cambios tecnológicos.
- Obligatoriedad de sometimiento a los sistemas de arbitraje del TLC en los casos de desacuerdo en conciliación o mediación.

Contratación y empleo

- Actualización a la legislación actual el articulado del convenio en materia de contratación.
- Información y negociación con la RLT de los procesos de externalización de actividades productivas.
- Información y negociación con la RLT de los procesos de subcontratación.
- Información, justificación a la RLT de los contratos de puesta a disposición y limitación del uso de ETT's a un máximo de un 20 % del total de la plantilla.
- No se podrán utilizar ETT's en trabajos tóxicos, penosos y/o peligrosos.
- Información, justificación a la RLT del uso de modalidades de contratación temporal.
- El preaviso al trabajador de cese en contratos de obra o servicio de menos de un año deberá ser como mínimo de 15 días.
- Ampliación de la cláusula de subrogación a los sectores de:
 - Mantenimiento ferroviario
 - Empresas auxiliares de automoción.
 - Mantenimiento en general.
 - Empresas de complejo aeroportuario.
- La movilidad funcional debe incluir lo recogido en el art. 39 del ET en cuanto a retribución.
- Cesos voluntarios del trabajador, grupos 1, 2 y 3, 1 mes, y grupos 4, 5, 6, 7 y 8, 15 días.

- Incluir redacción sobre la liquidación de los trabajadores que vean extinguida su relación laboral.

Condiciones Económicas

- Incremento salarial de un 2% sobre todos los conceptos de la nómina para cada uno de los años de vigencia (sacarlo del art. 4 e incluirlo en este capítulo).
- Cláusula de revisión con efectos retroactivos para el supuesto de que el IPC real de Catalunya supere el 2% (sacarlo del art. 4 e incluirlo en este capítulo).
- En aquellas empresas que se hayan visto afectadas por MSCT (art.41) o se hayan descolgado del convenio colectivo (art.82.3 o cláusula de inaplicación salarial) se establecerá la recuperación de los salarios en base a indicadores como cifra de negocio o facturación
- En aquellas empresas donde se fijen salarios y/o primas variables, se requerirá la consulta y negociación preceptiva con la RLT, y deben de fijarse en base a criterios objetivos, medibles, cuantificables...
- Elevar los importes del plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad del anexo 4, sin que eso impida que se tomen todas las medidas necesarias para atenuar estos factores en el trabajo, la salud debe prevalecer siempre sobre las compensaciones económicas.
- Elevar el importe del plus nocturno a 1,5€/hora.
- Establecer un plus de turnicidad a todos los trabajadores y trabajadoras del sector que realicen trabajo de mañana, tarde y noche en turnos rotativos.
- Establecer un plus de reten o disponibilidad a los trabajadores y trabajadoras del sector que realicen este tipo de trabajo por la naturaleza de su actividad.
- **Ley 24/2015** (artículos 17 y 18). Establecer derechos de remuneración o compensación económica por patentes o mejoras no patentables de los procedimientos de trabajo hechas por los trabajadores y trabajadoras.
- Cláusula de Inaplicación Salarial, ya tocamos las directrices generales en el apartado de Comisión Paritaria.

Tiempo de Trabajo

- Reducción de 8 horas de la jornada máxima anual para cada año de vigencia del convenio.
- Se procurará que la jornada efectiva de trabajo sea de 8 h diarias, salvo acuerdo entre las partes.
- Consideración de tiempo efectivo de trabajo el tiempo de desplazamiento hasta el lugar de trabajo (Sentencia TJUE).
- La IT no supondrá la pérdida de días de vacaciones según el art. 38.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- Regulación de los servicios de guardia/retén
- Flexibilidad:
 - Adecuar su contenido a la norma y darle más claridad.
 - Entrega de documentación acreditativa de la necesidad de aplicación de flexibilidad coyuntural al inicio del período de consultas con la RLT.
 - Contemplar las situaciones personales excepcionales y la afectación de la flexibilidad.

- Vincular el sistema de flexibilidad a los niveles de empleo estable en la empresa (índice de estabilidad).
- Mejorar la compensación económica, sobre todo en trabajo en festivos o días fuera de calendario.
- Limitar el número de horas de flexibilidad diarias y semanales.
- Recoger en el redactado la disposición adicional tercera.
- Las vacaciones se retribuirán según lo que dice el convenio 132 de la OIT, teniendo en cuenta no solo el Salario Convenio sino el promedio del resto de conceptos salariales que venga percibiendo el trabajador.

Licencias y Excedencias

- Revisar y actualizar permisos retribuidos
 - Actualizar casuística
 - Adecuación a las resoluciones de paritaria.
 - Introducir diagrama de grados de consanguinidad y afinidad
 - Posibilidad de fraccionar el permiso mientras dura el hecho causante.
- El permiso retribuido del art. 53 c) que sean 3 días laborables por nacimiento de hijo, que se ampliará con un día natural en caso de parto abdominal (cesárea).
- El permiso retribuido del art. 53 d) que sean 3 días laborables por adopción y acogimiento para equiparlo a nacimiento de hijo.
- El permiso retribuido del art. 53 e)
 - Ampliar a todos los casos de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad.
 - Cónyuges y familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad, 3 días naturales, y al menos 2 laborables
 - Familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad, 3 días naturales.
 - Los días se podrán mover mientras dure el hecho causante, garantizando que en ningún caso se dispongan de menos días laborables de los que le hubieran correspondido siempre y cuando como mínimo dispongan de 2 laborables para cónyuges y primer grado y 1 laborable para segundo grado.
- Los permisos retribuidos del art. 53 f) y g) mover a los nietos del apartado f al g, porque los nietos para los abuelos tienen un mayor apego que lo que se tiene por el resto de familiares de segundo grado. Incrementar a 3 días naturales el f) y a 4 días naturales el g).
- Nuevo permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto del cónyuge o pareja de hecho, siempre que se justifique la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- Acumulación del 100% del permiso de lactancia (20 días naturales) uniéndolos a la finalización de la baja maternal a elección del trabajador.
- La excedencia del art 56.3. por cuidado de un hijo o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad se podrá disfrutar de manera fraccionada según indica el ET.
- Establecer para todas las excedencias como norma general que si el trabajador no tiene intención de agotar el plazo máximo de la misma, pueda comunicar su intención de reincorporarse y que dicha solicitud quede en espera si no hay vacante,

teniendo prioridad de reingreso atendiendo a las necesidades de contratación de la empresa.

- Bajas por enfermedad, 50% del complemento durante 6 días y aclarar según resoluciones de paritaria que es de salario real.
- Visitas al médico
 - Dejar claro que es un permiso retribuido
 - Especialistas “designados” por el Servei Català de Salut
 - Ampliarlo a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad dependientes del trabajador.
 - Ampliarlo a 20 horas de las cuales 10 se podrán usar para acompañamiento
 - Ampliarlo a hijos menores de 16 años
- Ampliar el derecho a percibir el 100% en caso de IT por accidente de trabajo, enfermedad profesional independientemente de que haya intervención quirúrgica y/o hospitalización.

Salidas, Dietas, Viajes y Quebrantos de moneda

- El importe de la Dieta será de 40€, la media dieta 15€ y el precio del kilometraje será 0,35€/km, revalorizables anualmente con los incrementos pactados en convenio. Establecer un importe para dietas internacionales.
- En aquellas empresas dedicadas a mantenimientos y montajes, o con centros de trabajo itinerantes, se regulará el derecho a percepción de dietas y medias dietas cuando el trabajo se realice a más de 5 km del centro de trabajo y del domicilio del trabajador.
- En los casos de “movilidad no sustancial” entre distintos centros de trabajo de una empresa, con carácter previo ésta quedará obligada a abrir periodo de negociaciones con la representación unitaria o sindical. Entre otros será objeto de negociación, previa justificación de la medida, los plazos de preaviso a los trabajadores afectados, así como la periodicidad, duración del desplazamiento, regulación del mayor tiempo invertido y compensación económica del gasto.

Garantías Sindicales

- Incluir que la acumulación de horas pueda ser trimestral o por períodos mayores a solicitud de la RLT.
- Posibilidad de repartir proporcionalmente entre los sindicatos presentes en la representación de los trabajadores las horas sindicales de puestos vacantes o colegios desiertos en Comités de Empresa o delegados de personal.
- Incluir la obligación de comunicar a la RLT los casos de movilidad funcional y geográfica.
- Incluir mejora en los procedimientos de los art. 40, 41, 47 y 51 en virtud del art. 85.1 del ET.
- Acordar mecanismos de comunicación entre la RLT (Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales) y los trabajadores y trabajadoras mediante los medios telemáticos.
- Establecer el derecho de delegados sindicales en empresas de más de 100 trabajadores y trabajadoras, y un delegado sindical por cada 250 trabajadores hasta un máximo de 4.

- Potenciar las Secciones Sindicales reconociéndoles la capacidad de negociación con la empresa ante procesos del art. 82.3 y 41 entre otros.
- Permiso retribuido de 60 minutos al año para realización de asambleas.
- Promover la creación de Comités Intercentros en aquellas empresas que dispongan de más de un centro de trabajo.
- Crear la figura del Delegado de medio ambiente.
- Ampliar los derechos de información de la situación económica y productiva de la empresa y su impacto en el empleo y las condiciones de trabajo, obligando a trasladar la información del ejercicio económico cerrado en una reunión anual, con planes de viabilidad o industriales de futuro y las previsiones de carga de trabajo.

Código de Conducta

- Inclusión del Capítulo IV del AESM publicado en el BOE 10/5/2013.
- Información preceptiva previa de 7 días de antelación a la RLT y al trabajador o trabajadora afectado ante la apertura de un procedimiento sancionador para poder presentar alegaciones al procedimiento.

Reconocimiento de Igualdades

- Crear un grupo de trabajo específico para adaptar el convenio a la legislación en materia de igualdad para desarrollar las siguientes propuestas:
 - Regular en contenido mínimo de los planes de igualdad
 - Regular el acuerdo necesario con la RLT en el diagnóstico previo a la negociación del plan de igualdad
 - Ampliar las medidas que faciliten la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en materia de jornada, horarios, contratación...
 - No discriminación salarial
- Impulsar, junto con el resto de agentes sociales y sectoriales de Catalunya la reactivación de la mesa sectorial de igualdad de ámbito de Catalunya con el objetivo de analizar las situaciones de desigualdad por razones de género y proponer las medidas para incorporar en los distintos convenios.
- Promover planes de igualdad en aquellas empresas de menos de 250 trabajadores y trabajadoras.
- Obligatoriedad de constituir una Comisión de Igualdad
- Acoso sexual, establecer un protocolo de actuación.
- Casos de violencia de género establecer tratamientos específicos para este colectivo especialmente vulnerable (ejemplo en casos de movilidad funcional, adecuación de turno, jornada, horario....)
- Incluir aquí las medidas de inserción de trabajadores y trabajadoras discapacitados (art. 46).

Seguridad y Salud Laboral

- Revisión del AESM
- Incluir en este capítulo el art. 66 del convenio (ropa de trabajo...)
- Impulsar, conjuntamente con el resto de agentes sociales sectoriales en Catalunya, la constitución de la mesa sectorial de prevención de riesgos laborales de ámbito de Catalunya con el objeto de analizar las políticas sectoriales en materia de

prevención de riesgos laborales, la siniestralidad sectorial y proponer las medidas necesarias para incorporar en los respectivos convenios colectivos.

- Participación desde el primer momento de la RLT en la investigación de los accidentes e incidentes.
- Participación de la RLT en la decisión de la mutua y velar conjuntamente por el correcto desempeño de su función.
- Establecer el procedimiento de trabajo en relación a la coordinación de la actividad preventiva en la externalización de actividades.
- Desarrollar el comité de seguridad y salud Intercontratas.
- Prioridad de adaptación al puesto de trabajo en los casos de trabajadores y trabajadoras aptos con restricciones y no aptos.
- Protocolos de actuación ante el riesgo durante el embarazo en determinados puestos de trabajo.
- Redactado regulando los reconocimientos médicos.

Formación

- Declaración de la importancia de la formación en la estrategia de desarrollo sectorial
- Facilitar el acceso a la formación profesional y reglada adecuada de los trabajadores y trabajadoras, potenciación también el uso de los PIF
- Impulsar, conjuntamente con el resto de agentes sociales sectoriales en Catalunya, la constitución de la mesa sectorial de formación de ámbito de Catalunya con el objeto de desarrollar las acciones relativas a la formación, diseño, planificación, vinculación a sistemas de cualificación profesional y acreditación,....en base a lo estipulado en la nueva normativa y proponer las medidas necesarias para incorporar en los respectivos convenios colectivos.
- Negociación y acuerdo con la RLT de los planes de formación en las empresas y en la planificación de los itinerarios formativos.
- Vinculación de la formación continua a los sistemas de acreditación y cualificación profesional

TLC

- Incorporación del documento de solicitud de mediación, conciliación y arbitraje del TLC e introducir la comparecencia obligatoria de las partes a los procesos que se planteen ante el TLC según lo establecido en el Convenio Colectivo (pacto complementario 1).

Responsabilidad Social

- Reconocimiento de las organizaciones sindicales como grupo de interés en materia de RSE.
- Participación y negociación con la RLT en la elaboración de los planes de RSE especialmente en todo lo que haga referencia al empleo, las condiciones de los procesos productivos y toda la cadena de valor.

NOTA – La remisión al AESM es Acuerdo Estatal del Sector del Metal