

PLATAFORMA SINDICAL
CONVENIO DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE GIRONA

Ámbito de aplicación

- Incorporar y actualizar el ámbito funcional según el artículo 2 y anexo I del Acuerdo Estatal del Sector del Metal (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. Por tanto, efectos económicos desde 1 de enero de 2016.
- Los períodos de denuncia serán de 1 mes antes de finalizar su vigencia.
- Garantizar la vigencia del convenio hasta la firma de uno nuevo que lo sustituya, elaborando un calendario de reuniones para que las negociaciones se desarrollen con continuidad.

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 Acuerdo Estatal del Sector del Metal en Convenio General del Metal.
- Comunicación previa y preceptiva a la Comisión Paritaria de las iniciativas para 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), modificación sustancial de las condiciones de trabajo (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 en estos procesos la representación 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.

Clasificación Profesional

- Extraer del art. 12 la movilidad funcional y hacer un artículo específico en base a lo recogido en el art. 39 del ET, con los diferentes supuestos que se pueden dar y no solamente en el procedimiento de comunicación a la RLT del apartado 2.
- 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.
- Estructurar el redactado de la materia como un artículo del convenio.
- Obligatoriedad de sometimiento a los sistemas de arbitraje del TLC en los casos de desacuerdo en conciliación o mediación.

Movimiento de personal

- Período de prueba: en los plazos se debe adecuar al art. 24 del Acuerdo Estatal del Sector del Metal (BOE 10/5/2013).

Contratación y empleo

- Actualización del articulado del convenio en materia de contratos a la legislación actual.
- 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.
- Información, justificación a la RLT del uso de modalidades de contratación temporal.
- Incluir un redactado de jubilación parcial y contrato de relevo.

Condiciones Económicas

Nueva estructura del capítulo:

- Sección Primera
 - Retribución mínima de convenio (art. 22)
 - Incrementos Salariales (disposición transitoria tercera y cuarta)
 - Revisión Salarial (art. 48)
 - Gratificaciones extraordinarias (art. 26)
 - Plus personal (art. 27)
 - Forma de pago (art. 28)
- Sección Segunda
 - Productividad (art. 23)
 - Primas e Incentivos (art. 24)
 - Calidad (art. 25)
- Sección Tercera
 - Plus penoso, peligroso o tóxico (art. 35)
 - Plus nocturnidad (art. 36)
 - Dietas (art. 33)
- Incremento salarial de un 2% sobre todos los conceptos de la nómina para cada uno de los años de vigencia.
- Cláusula de revisión con efectos retroactivos para el supuesto de que el IPC real de Catalunya supere el 2%.
- Adelantar el abono de la paga extra del mes de diciembre al día 10 para facilitar las compras navideñas.
- En aquellas empresas que se hayan visto afectadas por una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41) o que 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 la cifra de negocio o facturación, etc.

- En aquellas empresas donde se fijen salarios y/o primas variables, se requerirá la consulta y negociación preceptiva con la RLT, y deben fijarse en base a criterios objetivos, medibles, cuantificables...
- 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 retén o disponibilidad, que se extenderá a todos los trabajadores y trabajadoras del sector que realicen este tipo de trabajo por la naturaleza de su actividad.
- Establecer un plus festivos para aquellos trabajos que, por necesidades técnicas, organizativas o de producción, se deban de realizar en días festivos, aunque ello no repercuta en un incremento de jornada máxima anual, equivalente al 75% del coste ordinario.
- **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.
- El precio del kilometraje será 0,40 €/km y se incrementará con las subidas de convenio.

Tiempo de Trabajo

- Nueva estructura del capítulo
 - Jornada de trabajo (art. 29)
 - Vacaciones (art. 30)
 - Recuperación de fiestas (art. 31)
 - Paros improductivos (art. 32)
 - Valor hora descuento (art. 38)
 - Horas extras (art. 37)
- Reducción de 8 horas de la jornada máxima anual para cada año de vigencia del convenio.
- Consideración de tiempo efectivo de trabajo del tiempo de desplazamiento hasta el lugar de trabajo (Sentencia TJUE), mandato de Disposición transitoria sexta.
- Revisar la flexibilidad, con información y acuerdo de la RLT.
- La IT no supondrá la pérdida de días de vacaciones.
- Regulación de los servicios de guardia/retén.

Mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social

- Ampliar el derecho a percibir el 100% en caso de IT por accidente de trabajo, enfermedad profesional, independientemente de que haya hospitalización.
- El importe de la indemnización o del seguro por incapacidad permanente absoluta será de 20.000 € y por muerte, de 25.000 €.

Código de Conducta

- Inclusión del Capítulo IV del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, 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.

Licencias y Excedencias

- La excedencia por cuidado de un hijo o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad se podrá disfrutar de manera fraccionada.
- Revisar y actualizar permisos retribuidos
 - Actualizar casuística.
 - Introducir diagrama de grados de consanguinidad y afinidad.
- Acumulación del 100% del permiso de lactancia a razón de 1 h por día; si hablamos de días, pasar a 20 días laborables, incrementado proporcionalmente en caso de parto múltiple.
- Permiso por nacimiento de hijo, 3 días laborables.
- Ampliar a 5 días por desplazamientos de más de 150 km del art. 50 b) y que en el caso de muerte y/u hospitalización de pareja, padres e hijos siempre sean estos 5 días, independientemente de que haya o no desplazamiento.
- El permiso retribuido del art. 50.d) el permiso para el trabajador y la trabajadora aumentarlo a 25 h anuales, de las que 10 h puedan usarse para acompañar al médico a familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad.
- Las familias monoparentales dispondrán de un día más adicional en los permisos que estén relacionados con hijos.
- Licencia sin sueldo de 24 horas anuales.

Seguridad y Salud Laboral

- Nueva estructura del capítulo
 - Prevención de Riesgos Laborales (art. 58)
 - Ropa de trabajo (art. 34)
 - Revisión Médica (art. 54)
 - Gestación (art. 52)
- Revisión del Acuerdo Estatal del Sector del Metal (BOE 10 mayo de 2013).
- 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.
- 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.
- La ropa de trabajo no solo tiene que ser adecuada, sino añadir que debe ser suficiente para garantizar que el trabajador siempre pueda disponer de la misma.

Garantías Sindicales

- Eliminar la limitación del art. 59.2.
- 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.
- Potenciar las Secciones Sindicales, reconociéndoles la capacidad de negociación con la empresa ante procesos del art. 82.3 y 41, entre otros.
- 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.

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 personal y laboral en materia de jornada, horarios, contratación...
- 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.
- Creación de agente de igualdad en empresas de más de 100 trabajadores.
- Acoso sexual, revisar el protocolo de actuación y, en caso de que se constate, será considerado como falta muy grave para la parte activa.

Cláusula de no vinculación salarial

- Cláusula de Inaplicación Salarial, ya tocamos las directrices generales en el apartado de Comisión Paritaria.

Formación (nuevo)

- Declaración de la importancia de la formación en la estrategia de desarrollo sectorial.
- Facilitar el acceso de los trabajadores y trabajadoras a la formación profesional y reglada adecuada, 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.

Mesas Sectoriales de Catalunya

- Incluir una comisión de formación.
- Creación del Observatorio sectorial del metal de Catalunya.
- Incorporación del documento de solicitud de mediación, conciliación y arbitraje del TLC.

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.

Anexo I – Red Eléctrica, Telefonía y similares

- Ampliación de la cláusula de subrogación a los sectores de:
 - Mantenimiento ferroviario
 - Empresas auxiliares de automoción
 - Mantenimiento en general
 - Empresas de complejo aeroportuario
- Incluir un Plus relevo cambio turno, cuando por relevancia del puesto de trabajo o seguridad de las instalaciones sea necesario un tiempo de cambio entre el saliente y entrante.
- Incluir un Plus fallo de relevo, cuando no llegue el relevo y sea inviable, por seguridad, abandonar el puesto de trabajo.

Artículos a eliminar

- Art. 53 sobre jubilación forzosa, eliminarlo porque es ilegal.
- Art. 56, eliminar por ser discriminatorio y tener poco uso. Mantener sólo el último párrafo, haciendo un nuevo redactado e incluyéndolo en el Capítulo de Contratación y Empleo.

Girona, enero de 2016