

## **PLATAFORMA SINDICAL CONVENIO DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE TARRAGONA**

### **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.
- 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.

### **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 el 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 Clausula de inaplicación salarial), MSCT (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.

## Condiciones Salariales

- 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%.
- 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 el porcentaje del plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad a un 25, 30 y 35% en base a lo recogido en el art. 55 del Convenio.
- El plus de turnicidad se extenderá a todos los trabajadores y trabajadoras del sector que realicen trabajo de mañana, tarde y noche en turnos rotativos.
- El plus de reten o disponibilidad 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.
- Cláusula de Inaplicación Salarial, ya tocamos las directrices generales en el apartado de Comisión Paritaria.

## Clasificación Profesional

- Extraer del art. 19 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.
- 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.

### **Movilidad Geográfica, Desplazamientos y Dietas**

- El importe de la Dieta será de 60€, la media dieta 18€ y el precio del kilometraje será 0,40€/km
- Crear un plus conducción para aquellos trabajadores y trabajadoras del sector donde la mayor parte de su jornada laboral sea como conductor o chófer.
- Incluir en este capítulo la Movilidad Geográfica haciendo una revisión al procedimiento y contenido.

### **Tiempo de Trabajo**

- Reducción de 8 horas de la jornada máxima anual para cada año de vigencia del convenio.
- Consideración de tiempo efectivo de trabajo el tiempo de desplazamiento hasta el lugar de trabajo (Sentencia TJUE).
- El Calendario Laboral se elaborará conjuntamente entre la empresa y la RLT.
- La IT no supondrá la pérdida de días de vacaciones.
- Regulación de los servicios de guardia/retén

### **Licencias y Excedencias**

- Revisar i actualitzar permisos retribuïts
  - Actualitzar casuística
  - Introduir diagrama de graus de consanguinitat i afinitat
- Acumulació del 100% del permís de lactància.
- El permiso retribuido del art. 36.3.3. ampliar a todos los casos de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- El permiso retribuido del art. 36.3.4. ampliar a todos los casos de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- El permiso retribuido del art. 36.6. el permiso para el trabajador y la trabajadora aumentarlo a 30 h anuales, y que las 10 h para acompañar a familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad son cuenten dentro de este crédito.
- Nuevo permiso retribuido de hasta 2 días para atender a un familiar de segundo grado por consanguinidad o afinidad que esté a cargo del trabajador o la trabajadora.
- Art. 36.10, la reducción de 1 mes por año se producirá a partir de los 63 años.

### **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
- 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).

### **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's.
- Información, justificación a la RLT del uso de modalidades de contratación temporal.
- Ampliación de la cláusula de subrogación a los sectores de:
  - Mantenimiento ferroviario
  - Empresas auxiliares de automoción.
  - Mantenimiento en general.
  - Empresas de complejo aeroportuario.

### **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.

### **Seguridad y Salud Laboral**

- Revisión del AESM
- 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.

### **Jubilación, Seguro e IT**

- El importe del seguro será; Gran Invalidez 50.000€, Muerte o incapacidad permanente absoluta 40.000€, Incapacidad permanente total para la profesión habitual 35.000€
- Seguro por muerte natural o accidente no laboral del salario real de un mes.
- 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.

### **Cronometraje y Rendimientos**

- Repasar e introducir algunos temas más de organización del trabajo similares a Convenio Barcelona.

### **Garantías Sindicales**

- Incluir la acumulación de horas de los delegados sindicales con las de la RLT.
- 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.

### **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

### **Anexo de Montaje y Mantenimiento**

- Incluir Plus relevo cambio turno, cuando por relevancia de puesto de trabajo, seguridad de las instalaciones sea necesario un tiempo de cambio entre el saliente y entrante.
- Incluir Plus fallo de relevo, cuando no llegue el relevo y sea inviable por seguridad abandonar el puesto de trabajo.

### **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.