

PROPUESTA EMPRESARIAL PARA EL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA, LOS SERVICIOS E INSTALACIONES DEL METAL DE LA COMUNIDAD E MADRID

ÁMBITO TEMPORAL (art.4)

El Convenio tendrá una vigencia de tres años. Del 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2020.

COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN (art. 7)

Finalizado el plazo temporal que restringía el porcentaje de compensación y absorción de los incrementos salariales pactados anualmente, la compensación y absorción será aplicable en el 100% de los mismos, sin que se aplique la excepción a la regla general indicada en el párrafo tercero del art. 7 del Convenio.

INICIACIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

JUBILACIÓN PARCIAL

Los trabajadores/as que reúnan los requisitos legales para acceder a la jubilación parcial sin necesidad de que la empresa deba celebrar un contrato de relevo, podrán optar a ésta comunicándose a la empresa con una antelación mínima de 3 meses.

ASCENSOS (art. 15)

Modificación del Primer párrafo: La provisión de vacantes en régimen de ascensos,....., se hará por concurso y pruebas de aptitud que habrán de ser eminentemente prácticas y que tendrán en cuenta las siguientes circunstancias.

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

Art. 21. Apartado 5. Contratos a tiempo parcial

Se propone la modificación de este apartado indicando en la referencia a horas complementarias en el mismo: Tercer párrafo: “....., no podrá exceder del **60 %** de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.”

Incremento del porcentaje de las horas complementarias con respecto a las horas ordinarias, basado en un incremento de la productividad en las empresas.

CONDICIONES SALARIALES

CONDICIONES ECONÓMICAS (Art. 29)

Para los años 2018, 2019 y 2020 se incrementarán los salarios a 1 de enero de cada año en los porcentajes que se exponen a continuación:

- Para el año 2018 se establece un incremento salarial del 0,9 % sobre el salario fijo de convenio anual.
- Para el año 2019 se establece un incremento salarial del 0,8 % sobre el salario fijo de convenio anual.
- Para el año 2020 se establece un incremento salarial del 1 % sobre el salario fijo de convenio anual.

RETRIBUCIÓN DE DOMINGOS Y FESTIVOS (art. 32)

Se modificará el art. 32 de la siguiente forma, los Domingos y festivos se abonarán por el salario convenio más la antigüedad, y en su caso, el complemento “ex categoría” y/o “ex antigüedad”, **así como por los complementos que en su caso percibieran, esto es, cuando formen parte de la jornada habitual del trabajador no devengarán complemento específico alguno por el trabajo en domingos y festivos.**

REMUNERACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS (art. 34)

Modificación de la remuneración de horas extraordinarias en el sentido de la compensación de cada hora extraordinaria por una hora y quince minutos de tiempo libre.

COMPLEMENTO DE PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD (Art. 38)

Supresión del artículo. Se trata de que no existan las condiciones que den lugar al indicado complemento mediante la implantación de las oportunas medidas de protección colectivas e individuales.

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD (art. 41)

Se suprime el artículo 41 relativo al devengo de cantidades por antigüedad.

Este complemento introduce una clara discriminación entre los trabajadores que llevan tiempo prestando servicio en la empresa y los trabajadores de nueva incorporación, en su mayoría trabajadores jóvenes.

Las cantidades que vinieran percibiendo los trabajadores/as en concepto de antigüedad quedarán consolidadas con la entrada en vigor del presente convenio como "*complemento personal consolidado*", no siendo susceptible de revisiones salariales durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

COMPLEMENTO MEJORA DE PRODUCTIVIDAD (art. 42)

A partir del año 2018 se repondrá al 0,5% del salario convenio mensual habiendo finalizado la excepcionalidad del mismo.

Las empresas adaptarán el devengo del mismo a la colectividad de la plantilla, de tal forma que se establece que cuando el índice de absentismo mensual de la totalidad de la plantilla supere el 3,6% del cómputo de las jornadas de ese período, la empresa no

abonará el complemento a sus empleados, ya que se trata de un complemento para mejorar la productividad en el sector.

LICENCIAS RETRIBUIDAS (Art. 43)

Aclaración de la consideración de asistencia a médico de urgencias como médico general salvo su derivación posterior al especialista.

Establecimiento de un límite de 16 horas anuales retribuidas en lo relativo a visitas al médico especialista (modificación del art. 43 a) del Convenio) tal y como se señala para la asistencia a consulta médica general.

SALIDAS Y VIAJES (Art. 45)

Modificación del Primer párrafo en el sentido de introducir una distancia mínima de 50 km desde su centro de trabajo para el devengo de la dieta. Se aplica a las dietas el mismo incremento salarial pactado en las tablas salariales de cada año.

Incluir en este artículo referido a las dietas: *“Para el cobro de las dietas y medias dietas será exigible la aportación del justificante del gasto”*.

TIEMPO DE TRABAJO

JORNADA DE TRABAJO (Art. 48)

Primer párrafo. Para una mejora en la productividad de las empresas el número de horas efectivas de trabajo en cómputo anual será de 1772 horas para los años 2018, 2019 y 2020.

DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA (Art. 48)

Modificación del Quinto párrafo del art. 48. Salvo pacto en contrario, **la jornada irregular si podrá realizarse los sábados, domingos y/o festivos.**

Modificación del Séptimo párrafo del art. 48. La aplicación de la misma no derivará en periodos de inactividad justificativos para la presentación de despidos colectivos.

CALENDARIO LABORAL (Art. 49)

Supresión del Segundo párrafo relativo al sometimiento a la mediación del órgano de resolución extrajudicial de conflictos colectivos de la Comunidad de Madrid, en caso de desacuerdo entre empresa y representantes legales de los trabajadores/as en la elaboración del calendario laboral.

ABSENTISMO:

Es necesaria la adopción de medidas tendentes a reducir el absentismo debido a causas injustificadas y por supuestos fraudulentos.

Deberá tenderse a disminuir los porcentajes de absentismo, eliminando los supuestos indicados anteriormente y las causas que puedan generarlos.

NORMAS MÍNIMAS EN MATERIA DE PRL (Art. 62)

Nueva formación mínima en PRL metal (Remisión al articulado y Anexos del CEM en esta materia).

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª

Modificación del tercer párrafo:

“Se dará tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, **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**, las cuales negociarán en su ámbito las condiciones salariales específicas.”