

**PLATAFORMA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA, SERVICIOS E
INSTALACIONES DEL METAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID
2023-2025**

Ámbito temporal. -

El convenio tendrá una vigencia de 3 años, desde el 1 de enero del 2024 hasta el 31 de diciembre del 2026

Compensación y Absorción. -

Desaparición de las cláusulas de Compensación y Absorción

Subrogación. -

Ampliar el actual redactado del artículo 20 bis del convenio colectivo, así operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de empresa, contratista o de subcontratista, incluido a la finalización de la ejecución de un contrato de mantenimiento de cualquier sector, tanto en el ámbito de la empresa privada como derivada de lo público

Los trabajadores que presten sus servicios con motivo de dicho contrato tendrán derecho a subrogarse en la nueva empresa adjudicataria que deberá respetar todos los derechos laborales que tuvieran con la anterior, incluido el convenio colectivo de aplicación si siguieran realizando la misma actividad.

Jubilación parcial. -

Los trabajadores/as podrán optar a la jubilación parcial de la industria Manufacturera, si así lo deciden ellos, en el porcentaje elegido, de manera voluntaria, comunicándose a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 3 meses, siempre y cuando los trabajadores/as reúnan los requisitos de edad, demandante de empleo, cotización a la Seguridad Social y antigüedad que establezca la legislación vigente

Condiciones económicas. -

Salario convenio anual mínimo por tablas de 20.000 euros para el primer año de Convenio colectivo

Es necesario el mantenimiento del poder adquisitivo por ello proponemos un incremento salarial del 4% cada uno de los años, con cláusula de revisión salarial en caso que el IPC supere esta cantidad. No operará revisión salarial negativa.

Estos incrementos se realizarán a todos los conceptos salariales y extra salariales.

Incremento de los valores correspondientes al complemento de carencia de incentivo según la tabla que se adjunta:

	Primer año	Segundo año	Tercer año
Peón	3€	3.5€	4 €
Especialista	3€	3.5€	4 €
OFC 3	3€	3.5€	4 €
OFC 2	3€	3.5€	4 €
OFC 1	3€	3.5€	4 €

Incremento del complemento por mejora de productividad del 2,00 % del Salario convenio anual, más en su caso el complemento ex categoría.

Incremento de las dietas y medias dietas y compensación por gastos de locomoción en las siguientes cantidades:

Dieta completa	60€
Media dieta	15€
Plus Kilometraje	La cantidad que establezca Hacienda como exenta de tributación, en este momento 0.26€

En todo caso estas cuantías no incluirán el alojamiento, que será siempre a cargo de la empresa siendo el mismo adecuado, en habitación individual y con todos los servicios necesarios para que la estancia durante el desplazamiento resulte lo más cómoda posible.

Eliminar la excepción del percibo de las dietas para las actividades de tendido de líneas eléctricas y electrificación de ferrocarriles

Eliminar la diferencia de dieta para desplazamientos a partir de 7 días.

Se establecerá una cuantía en concepto de dieta cuando el desplazamiento se realice en el extranjero acorde al nivel de vida del mismo.

Complemento de Nocturnidad.

Todas las personas trabajadoras que realicen su trabajo en dicho período percibirán un complemento de nocturnidad equivalente a un 25 por 100 calculado sobre el salario de

convenio anual entre las horas anuales de trabajo efectivo, más en su caso, el complemento “ex categoría”.

- a) Si las horas trabajadas durante el período nocturno no exceden de cuatro, el complemento se percibirá, exclusivamente, por las horas trabajadas

Incluir la fórmula de nocturnidad de la comisión paritaria

Las personas trabajadoras mayores de 55 años tendrán la voluntariedad para elegir la posibilidad de trabajar en turno de noche

Complemento ex categoría.-

Redactar texto explicativo del complemento ex categoría y establecer en las tablas el valor de estos

Horas extraordinarias.-

Incremento del 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

Retribución de sábados, domingos y festivos. -

El abono para los trabajos en sábados será de un 150% sobre el valor de la hora ordinaria.

El abono para los trabajos en domingos y festivos será de un 175% sobre el valor de la hora ordinaria.

En el caso de las horas extraordinarias realizadas en sábados y domingos, el valor de la hora ordinaria considerada como base para aplicar el 25% de incremento, será el que se obtenga como resultado de aplicar el 150% o el 175% indicados anteriormente.

Carne de conducir

La persona conductora con carnet de clase D o E, que utilice vehículos que correspondan a su carnet, percibirá la retribución del nivel 8, incrementada en un 9%.

En el supuesto de la retirada temporal del carné de conducir a trabajadores que utilicen el vehículo para el desarrollo de sus funciones, se le asignará otro puesto de trabajo a ser posible. De no ser posible dicha asignación pasará a la situación de suspensión del contrato hasta que exista un puesto asignable o hasta la recuperación del carné de conducir

Plus de Turnicidad. -

Creación de este nuevo plus de carácter económico.

“Se considera que existe trabajo a turnos, cuando el trabajo se organice en la empresa de forma que los trabajadores/as deban desarrollar su actividad laboral rotando en horarios y/ o turnos

diferentes, como pueden ser mañana y tarde ó mañana, tarde y noche. Para los supuestos anteriormente descritos, y para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación del trabajo a turnos, se crea un plus de turnicidad, consistente en 3 € por días que efectivamente se trabaje a turnos “. Se respetarán las condiciones más beneficiosas.

Plus de trabajo en Tensión. -

Plus que percibirán las personas trabajadoras que se dedican al mantenimiento de instalaciones de alta, media y baja tensión por un valor de 25 € diarios

Modificación de incentivos. -

Cualquier modificación de los incentivos, tiempos o de sus tarifas requerirá la apertura del período de consultas con la Representación Legal de los Trabajadores . En caso de que finalice sin acuerdo, se podrá impugnar la decisión. Si la reclamación resultara estimada, se reimplante la tarifa que proceda surtiendo efectos retroactivos a partir de la fecha de modificación.

Contrataciones. –

Se utilizarán criterios en los procedimientos de selección que deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica. El ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a una condición derivada del sexo y/o el género, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva a favor del género menos representado. La RLPT, podrá emitir informe al respecto una vez recibida la información indicada anteriormente y estar presente en los procesos de acceso a la empresa, velarán por su aplicación objetiva, así como por la inexistencia de discriminación por razón de los factores anteriormente expuestos

(i) Contratos de formación en alternancia; un 75% el primer año y un 90 % el tiempo restante, sobre el salario convenio correspondiente al trabajo para el que se ha formalizado el contrato de formación Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional.

(II) Contratos para la obtención de la práctica profesional; Para los contratos celebrados en esta modalidad, se fija como retribución mínima para la jornada completa, la correspondiente al 92 % del salario convenio establecido en las tablas salariales del Convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo. En contratos temporales de mas de 6 meses , será proporcional al mes.

Licencias Retribuidas. –

Se garantizará que todas las personas trabajadoras con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones

El tiempo necesario para la asistencia a consulta médica de especialistas para que sea aplicable tanto para el trabajador o trabajadora como para acompañar a sus hijos o hijas hasta los 18 años o al cónyuge o pareja de hecho.

Incremento del permiso de asistencia al médico de cabecera y demás supuestos recogidos en ese apartado, de 16 a 24 horas. De igual manera en ambos supuestos tanto el a) como el b) el personal de turno de noche podrá adelantar su salida cuantas horas sean necesarias para tener derecho al disfrute de estos permisos en horario diurno

Fallecimiento de familiar de primer grado o pareja de hecho; 5 días laborables

Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Tres días laborables por el fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En los casos recogidos producidos en otras provincias, las personas trabajadoras que tengan que realizar un desplazamiento, las licencias se incrementarán en dos días laborables.

En enfermedades graves de familiares de primer grado (*tratamientos de quimioterapia, radioterapia, diálisis...*) el trabajador tendrá derecho a cuantos permisos retribuidos sean necesarios al efecto de acompañar a dichos familiares a las pruebas y sesiones correspondientes.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo o la asistencia a juicio como demandante, demandado o testigo. los trabajadores que el día anterior tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante este último, siempre y cuando la citación al correspondiente deber sea anterior a las 15:00 horas.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a 32 horas al año, acreditación del motivo de ausencia, siendo uno de los motivos que un/a hijo/a menor de edad no pueda asistir al centro educativo, teniendo que ser justificada dicha licencia

Las personas trabajadoras tendrán derecho al tiempo indispensable, retribuido y sin que este cuente en los índices de absentismo, para la asistencia de sí mismas, o de sus hijos/hijas para la asistencia o acompañamiento de todos los trámites administrativos necesarios para el cambio registral de sexo y nombre.

Las personas trabajadoras que requieran (y así lo manifiesten) la asistencia a consultas médicas por motivos de reafirmación de género de sí mismas o de un familiar de hasta 2º grado de consanguinidad o conviviente, dispondrán del tiempo indispensable retribuido para la asistencia a consultas médicas.

Por el tiempo imprescindible para acudir a las pruebas diagnósticas de donación de órganos.

Las personas trabajadoras, incluyendo ambos progenitores, tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo para: (i) la realización de exámenes prenatales; (ii) la asistencia a técnicas de preparación al parto y/o; (iii) en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación para la realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, en todo caso, siempre que tengan lugar durante la jornada de trabajo, por el tiempo que resulte necesario y previa justificación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.3.f) del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

Cuantos permisos retribuidos sean necesarios para las mujeres que se encuentren en proceso de toma de decisión de denunciar situaciones de violencia de género para la realización de los trámites necesarios para la solicitud administrativa de reconocimiento de condición de víctima de violencia de género

A parte incluir las nuevas licencias retribuidas al Real Decreto-ley 5/2023, introduciéndolos y adaptándolos al redactado actual

Los días de Permiso retribuido podrán ser disfrutados de manera no consecutiva ni inmediata, fraccionados, mientras se mantenga el hecho causante o la baja medica

Vacaciones:

22 días laborables de vacaciones. Clarificar que las comisiones y cualquier otro concepto que se perciba de manera habitual deben abonarse en el promedio de vacaciones

Nueva fórmula para el cálculo de la media de vacaciones;

Para el cálculo de la media se estará a la siguiente fórmula: las vacaciones se abonarán por el salario de convenio más el complemento de antigüedad y el complemento de mejora de productividad, y en su caso los complementos “ex categoría” y/o “ex antigüedad”, así como por los conceptos remunerativos obtenidos por las personas trabajadoras de forma habitual, entre otros los recogidos en el convenio colectivo siempre que sean habituales, abonándose el promedio que hubiere obtenido cada persona trabajadora con el resultado de dividir todas las cuantías abonadas por los conceptos indicados en los 12 meses del año dividido entre 11, y sin tener en cuenta los periodos de IT. Este abono se realizará en el mes de diciembre de cada año.

Licencia sin sueldo

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de tres meses y medio, y con un preaviso de quince días, los trabajadores que lleven al servicio de la empresa más de seis meses. Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que se encontrarán disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 10 por 100 de la plantilla. De mutuo acuerdo se podrá pactar la recuperación en lugar del descuento de las horas utilizadas, y la empresa podrá contratar a una persona en sustitución de la persona trabajadora

Excedencias. -

Excedencia por cuidado de hijo. Derecho a reserva al mismo puesto de trabajo durante los 3 años

Excedencia Especial. Posibilidad de solicitar la excedencia voluntaria con derecho a reservar del puesto de trabajo para cursar estudios, durante un máximo de 2 años

Excedencia para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho. Por tres años

Reducción de jornada. -

Posibilidad de acumulación en días completos para la reducción de jornada por cuidado de menor o familiar.

Lactancia. -

Permiso por cuidado del lactante hasta que cumpla doce meses.

Las personas trabajadoras podrán sustituir el derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante, acumulando en su lugar el disfrute continuado en 18 días laborales. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Mujeres en período de lactancia y embarazadas. -

Se habilitarán locales para las mujeres en periodo de lactancia y embarazadas para que puedan descansar en los tiempos dispuestos para ello.

Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, protocolo contra el acoso laboral y protocolo de actuación contra el acoso de las personas LGTBI

Inclusión de estos protocolos en el convenio

Políticas de igualdad

PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA.

- Registro salarial.
- Valoración de puestos de trabajo de igual valor de acuerdo a los artículos 22 y 28 del E.T. y del RD 902/2020.
- Revisión de los salarios de acuerdo a la valoración de puestos de igual valor.
- Durante el año 2024 se llevará a cabo una valoración de puestos de trabajo utilizando la herramienta de valoración del Ministerio de Trabajo o en su caso, a través de una valoración de puestos que incluya todos los factores y sus factores incluidos en la herramienta del Ministerio.
- Recoger como muy grave el acoso discriminatorio por género, raza, orientación, identidad sexual o expresión de género, etc.
- Establecer Cláusulas que garanticen el derecho a transdecidir y permitan garantizar el mantenimiento en el empleo, el desarrollo profesional y un ambiente de trabajo adecuado para las personas que deciden iniciar los trámites para el cambio de sexo

El diagnóstico de los planes de igualdad se referirá las áreas recogidas en el RD 901/2020 y, además, a:

- Salud laboral con perspectiva de género
- Comunicación inclusiva o no sexista
- Prevención del acoso sexual y por razón de género

Las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal, promoverán la inclusión de estas materias dentro de los planes de formación en igualdad que realizan las empresas, favoreciendo la integración y la no discriminación al colectivo LGTBI en los centros de trabajo a través de medidas específicas, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, asegurando que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Implementar planes de actuación que den soporte a las políticas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ en las empresas. Se adaptarán los protocolos de forma correcta (incluyendo expresamente el acoso a personas LGTBIQ), formularios, censo y demás documento de la empresa para integrar la diversidad sexual, familiar y de género.

Violencia de género Acoso sexual -

Para tener la condición de víctima de violencia de género las personas trabajadoras deberán tenerla acreditada judicialmente o administrativamente (observatorio de la mujer/violencia de género, informes de actuación de trabajadores o trabajadoras sociales o personal médico). En

este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de géneros, se les facilitarán, entre otros, los siguientes derechos:

- Reducción de jornada sin disminución proporcional de salario para víctimas de género. Concreción horaria corresponderá a la trabajadora.
- La persona trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo mediante adaptación del horario, aplicación de horario flexible, elección de turno o cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.
- Permisos retribuidos para víctimas de violencia de género para gestiones administrativas, judiciales, salidas a comisarias, asistenciales o médicas, incluidas las que puedan afectar a sus hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.
- En caso de excedencia, derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de 24 meses.
- Derecho a recolocación en otro centro del que la empresa disponga, con reserva del suyo hasta un máximo de 12 meses.
- Fondo de ayuda para tratamiento psicológico/médico.
- Establecer políticas de contratación que incorporen acuerdos para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y mujeres en riesgos de exclusión social (establecer porcentajes de contratación).
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social. – No tendrán la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la persona trabajadora a consecuencia de violencia de género, siempre y cuando estén debidamente acreditadas.

Horario: Flexibilidad habitual. -

Establecer formalmente rangos de flexibilidad horaria en la entrada, comida y salida, con tiempos de coincidencia en el centro de trabajo.

Traslados del centro de trabajo

En el supuesto del traslado colectivo del centro de trabajo habitual a otra localidad que no comporte cambio de domicilio del trabajador/a, obligatoriedad de comunicación a la representación legal de los trabajadores/as con el tiempo suficiente, sin que ésta sea menor de 1 mes de antelación.

Deberá especificarse en dicha comunicación los extremos siguientes:

- Probado motivo técnico, productivo, económico, etc., que justifica la adopción de la decisión.
- Ubicación donde se proyecta trasladar el centro de trabajo.

En cualquier caso, si por motivos del traslado, tanto colectivo como individual, resultase un gasto adicional para el trabajador/a, o suponga un incremento del tiempo en llegar al centro de trabajo

o un incremento en número de kilómetros a realizar diariamente, deberá ser compensado por la empresa de forma que se determine de mutuo acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa. En caso de no acordarse o no existir representación Legal, se abonará un plus que se cuantificará tomando en cuenta el tiempo de más invertido por el trabajador o en su caso el exceso de distancia existente.

Migraciones

El fenómeno migratorio sigue teniendo una presencia muy importante en las relaciones laborales.

Medidas propuestas:

- Se garantizará que la representación de los trabajadores recibe información sobre las condiciones en caso de desplazamiento de trabajadores/as.
- Se acordarán con la representación legal de los trabajadores protocolos de desplazamiento para los trabajadores y trabajadoras. Estos protocolos deben recoger las condiciones básicas de: salario, vacaciones, vivienda, cobertura médica, seguridad social, fiscalidad y condiciones de retorno.

Empresas subcontratas

En los procesos de contratación con las empresas subcontratas se debe evitar el fomentar un sistema de competencia, que dé lugar a la precarización del empleo y la reducción de las condiciones laborales de los trabajadores de las subcontratas, especialmente en materia de salarios, jornada y seguridad social.

De esta manera estas condiciones salariales y de jornada máxima, afectará a todas aquellas empresas que en virtud de cualquier tipo de contrato, siempre que sea con aportación de personal, realicen servicios o actividades dentro del ámbito funcional de este Convenio Colectivo, debiéndose en estos supuestos aplicar al personal puesto a disposición o subcontratado y durante el tiempo que éstos se encuentren prestando tales servicios, las condiciones salariales y de jornada máxima contenidas en el mismo salvo que las condiciones que se les aplique sean mejores en su conjunto

Enfermedad común y accidentes de trabajo. -

1. IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

A todo el personal que se encuentre de baja por enfermedad común, constatada la baja de la Seguridad Social, se le aplicarán las siguientes reglas:

- ✓ Del 1º al 3º día se abonará: el 100% de la retribución que según este convenio perciba el trabajador /a.

- ✓ A partir del 4º día y hasta el final del proceso de IT, se complementará lo necesario para alcanzar el 100% de la retribución total que en el mes anterior a la fecha de baja percibía el trabajador/a.
2. IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:
- ✓ Todo el personal que se halle de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, se le completará el porcentaje establecido según ley, hasta alcanzar desde el primer día de baja, el 100% de la retribución total correspondiente al mes anterior al de la baja.
 - ✓ Aquellos trabajadores que hayan sufrido alguna discapacidad reconocida derivada de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán derecho a un nuevo puesto de trabajo acorde con sus necesidades médicas.

Nuevo artículo. -

Procedimiento para reincorporación segura al puesto de trabajo para enfermos o supervivientes de cáncer u otras enfermedades graves.

Conociendo las dificultades que presenta el retorno al trabajo para las personas que se encuentran en tratamiento de cáncer u otra enfermedad grave o han superado el cáncer u otra enfermedad grave, se negociará un programa en el Comité de Seguridad y Salud en el que se establecerán medidas para flexibilizar este retorno para aquellas personas trabajadoras que así lo soliciten. Estas medidas pueden abarcar reducciones de jornada, flexibilidad en las entradas y salidas, no realizar trabajos que implique una alta demanda física o en los que estén expuestos a altos niveles de estrés laboral.

Se involucrará al servicio de prevención para la realización de la vigilancia de la salud y la adopción de las medidas necesarias en caso de necesitar adaptación del puesto de trabajo.

El programa de reincorporación segura se acompañará de medidas de apoyo a estos trabajadores, involucrando a toda la plantilla de la empresa. En este sentido se fomentará la sensibilización ante este problema.

El programa abarcará diferentes fases teniendo en cuenta desde el principio del diagnóstico de la enfermedad, y durante las fases de tratamiento e incorporación de los trabajadores.

De igual forma, en dicho programa se articularán mecanismos para una comunicación fluida entre el trabajador afectado, el empresario, el servicio de prevención y los representantes de los trabajadores para que su reincorporación sea lo menos traumática posible, así como la posible adecuación del puesto de trabajo

Formación. -

Las personas trabajadoras tendrán derecho a veinticinco horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la Empresa viniendo la empresa obligada a impartir esa formación y dentro del horario laboral del trabajador, sin que en esta formación se incluya dentro de la formación de salud laboral, de formación técnica o de calidad. La formación que la Empresa deba facilitar de forma obligatoria conforme a lo previsto en otras leyes o normativa quedará excluida del cómputo de las veinticinco horas anuales.

A fin de poder cumplir con lo anterior, la Empresa podrá acumular las horas de formación en periodos de hasta dos años.

La empresa cada año facilitará a la representación legal de los trabajadores un listado de todos los trabajadores y trabajadoras con nombre, apellidos y nombre de cada curso y horas impartidas. Dicha información se remitirá por la Empresa en el mes de diciembre de cada año.

La formación deberá impartirse en el horario laboral de la persona trabajadora y en su defecto se compensará económicamente o en tiempo libre como horas extras. La Persona elegirá la forma de compensación.

Los trabajadores tendrán derecho a 8 horas anuales de formación en materia de Igualdad y otras 8 horas en materia de LGTBI, con el fin de sensibilizar y concienciar para la eliminación en el entorno laboral de la homofobia, transfobia y de cualquier discriminación por cuestión de género

Sensibilización a toda la plantilla: La empresa en colaboración con asociaciones LGTBI+ locales/estatales especializadas, previa consulta y participación de la RLPT, impartirá el año de la entrada en vigor de dicho protocolo un curso de sensibilización a toda la plantilla.

Dichas formaciones tendrán un reciclaje trienal, que se incluirá en el plan de formación de la empresa.

Formación específica: La empresa en colaboración con asociaciones LGTBI+ locales/estatales especializadas, previa consulta y participación de la RLPT, impartirán el año de entrada en vigor del Protocolo formación amplia y específica en materia a: RLTP, RRHH, cualquier persona que gestione equipos, prevención de riesgos laborales, personal de selección y recluta

Distribución irregular de la jornada. -

La distribución irregular tendrá un máximo de 80 horas por trabajador salvo pacto en contrario con la Representación Legal de los Trabajadores

Debe existir una correspondencia entre la necesidad y urgencia y el aumento o disminución de los pedidos, y clarificar exactamente y de manera pormenorizada los trabajos a realizar en la jornada irregular, o el trabajo que se va a dejar de realizar y los motivos específicos del mismo. Por ello la aplicación de esta jornada por las empresas debe estar ligada a una necesidad o urgencia real, y no al aumento o disminución normal de un proceso productivo

La jornada irregular no se aplicará si se realizan horas extras en la semana de antes o Después. De igual manera no se podrá aplicar coincidiendo con el periodo de disfrute de

vacaciones de carácter Colectivo o si estas no son disfrutadas de carácter colectivo, en el periodo vacacional donde más del 10% de la Plantilla disfrute de ellas

Jornada de trabajo y calendario Laboral. -

Jornada anual de 1712 horas fijando un horario mínimo de 8 horas diarias para el personal contratado a tiempo completo y proporcional para el personal contratado a tiempo parcial, salvo pacto en contrario, respetando en todo caso las jornadas inferiores o intensivas pactadas en convenio, considerándose el tiempo de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo. Se respetarán las condiciones más beneficiosas

Regulación del tiempo de desplazamiento, reconociendo que es tiempo efectivo de trabajo, tanto el de disposición, el de viaje como el que es consustancial para el desarrollo del trabajo

Clasificación profesional

Adscripción al grupo profesional en base a las funciones y tareas desempeñadas. Adscripción automática al grupo superior correspondiente las personas trabajadoras que lleven más de tres años en los grupos profesionales VII y VI

Derechos Sindicales. -

Ser informados con carácter previo de cualquier subrogación, venta, cambio de accionariado con un periodo mínimo de 1 mes y abrir un periodo de consultas.

Situaciones de crisis. Establecer un periodo de información y negociación previo, de 20 días, a la presentación procedimental de las medidas previstas.

Se mantendrá, al menos, una reunión trimestral con la representación Legal de los trabajadores donde se dará y aportará la pertinente información que indica el artículo 64 del ET

Tal como viene reflejado en el RD 1561/95, los representantes de los trabajadores deberán de ser informados mensualmente de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación.

En las empresas que exista un local de uso de las Secciones Sindicales o Comités de empresas, la empresa se verá obligada a facilitar los medios adecuados, siendo éstos al menos, los siguientes:

- ✓ Un armario con llave para la custodia de la documentación del Comité de empresa, además se dotará del mismo medio para cada Sección Sindical constituida en la empresa.

- ✓ Ordenador con acceso a Internet y derecho al uso del correo electrónico corporativo facilitado por la empresa para que la RLT pueda comunicarse con sus representados y con su sindicato.
- ✓ Material de oficina y reprográfico necesario.
- ✓ Tablón de anuncios cerrado con llave para uso exclusivo del Comité de empresa.
- ✓ Listado de Correo electrónico corporativo de todas las personas trabajadoras

En las Empresas donde estén constituidas Secciones Sindicales gozarán de los siguientes derechos y competencias:

- ✓ Un tablón de anuncios en cada uno de los centros de trabajo que la empresa pondrá a su disposición, “con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados/as al Sindicato y a los trabajadores/as en general “. El tablón deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores /as.
- ✓ Tendrán derecho a la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- ✓ El Delegado Sindical tiene derecho de acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- ✓ El Delegado Sindical tiene derecho a asistir a todas las reuniones en las que participen los Comités de empresa y los Comités de Seguridad y Salud.
- ✓ El Delegado Sindical tiene atribuido derecho de audiencia previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados/as a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Cada delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa, previo aviso y justificación, dispondrá, para el ejercicio de su cargo, de las siguientes horas mensuales retribuidas:

- ✓ Empresas hasta 100 trabajadores: $15 + 5 = 20$ horas.
- ✓ Empresas de 101 a 250 trabajadores: $20 + 5 = 25$ horas.
- ✓ Empresas de más de 250 trabajadores: 40 horas.

Información y traslado a la representación legal de los trabajadores de los pliegos de condiciones en los contratos con la administración pública. Justificación de la ejecución del servicio mediante la documentación oportuna, aportando entre otras la justificación de los medios humanos y materiales adscritos al servicio, dotación económica....

Delegados Sindicales; en aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 150 trabajadores, la representación será ostentada por un delegado/a sindical distinto del Comité de Empresa. Dispondrá de crédito horario en los mismos términos que recoge el ET (o este convenio) para los representantes del Comité de Empresa.

Uso de la inteligencia artificial.

La empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando estos se utilicen en los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales. La empresa velará por que, en la utilización de estos modelos digitales, no se incluyan sesgos por condición de sexo, genero, edad, etc. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64.4 d) del Estatuto de los Trabajadores

Salud Laboral

Introducir en el articulado del Convenio Colectivo lo regulado en el Convenio colectivo estatal de la Industria, la tecnología y los servicios del sector del Metal

Ropa de trabajo. - El período de duración de estas prendas de trabajo se fijará en función del tipo de actividad que se realice, una por año, distinguiendo como mínimo una dotación para verano y otra para invierno.

La decisión de utilizar un EPI debe estar precedida de una evaluación de riesgos y de la justificación de que no existen alternativas técnicas u organizativas para evitarlo. Todo ello debe ser objeto de información, consulta y participación de la plantilla a través de sus delegados y delegadas de prevención.

No se establecerá ninguna diferencia entre la ropa de trabajo que se entregue al personal de uno y otro sexo, permitiendo que se pueda optar libremente, sin que se comprometan las medidas de seguridad en el trabajo

Crédito horario de los delegados y delegadas de prevención.

A los efectos del cumplimiento de las obligaciones marcadas por la Ley para los delegados y delegadas de prevención, la empresa concederá un mínimo de ocho horas más adicionales mensuales, con independencia de las que corresponden como representante de las personas trabajadoras dentro de su jornada habitual de trabajo.

Asimismo, a los delegados y delegadas de prevención se les facilitará la asistencia a cursos en materia de prevención de riesgos laborales impartidos por órganos públicos o privados acreditados, debiendo certificarse la asistencia al mismo.

Codecisión para la elección o cambio de mutua

Formación mínima de 15 horas anuales por trabajador de PRL

CIRCUNSTANCIAS CLIMATOLÓGICAS ADVERSAS

Acordar que, atendiendo a las previsiones de los organismos oficiales ante las condiciones climatológicas adversas que se hayan acordado, se reducirá el tiempo de exposición, adecuando el tiempo de trabajo sin que ello suponga perjuicios económicos.

Se acordarán distribuciones de jornada diferentes en los momentos en los que se esté bajo los efectos de olas de calor o de frío extremo, estableciendo protocolos acordados con los delegados y delegadas de prevención.

Medio Ambiente. -

Crear la figura del delegado de medio ambiente

Dotar a los delgados de medio ambiente de un crédito mínimo de ocho horas.

Desconexión digital. -

Se establecerá en el convenio un procedimiento de desconexión digital, que incluirá un glosario de términos y sus definiciones (derecho a la desconexión, herramientas digitales profesionales, tiempo de trabajo, sobreconexión, sobrecarga informativa, uso responsable de las herramientas digitales). Se dará la formación y sensibilización necesario para el personal directivo y personas trabajadoras con el objeto de informar de los riesgos, retos y buenas prácticas relacionadas con las herramientas digitales.

El ejercicio de la desconexión digital por parte de las personas trabajadoras no podrá ser sancionado en ningún caso.

Ninguna persona trabajadora, independientemente de su posición , está obligada a contestar correos electrónicos, mensajes o llamadas telefónicas profesionales fuera de su horario normal de trabajo, así como durante las pausas y descansos.

Teletrabajo. -

Regular las condiciones del teletrabajo o trabajo a distancia, derechos y obligaciones de la persona que teletrabaja y de la empresa, tanto en materia de salud laboral, igualdad, conciliación y libertad sindical, como dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la ley 10/2021 de trabajo a distancia . De esta forma entre las condiciones que se regulen , se establezcan;

- Términos del ejercicio de reversibilidad.
- Se garantizarán las mismas condiciones retribuidas, incluidos los complementos personales.
- Se tendrá en cuenta la perspectiva de género, facilitando que se promueva la corresponsabilidad cuando sea utilizado como una medida de conciliación.
- Se garantizará que no se limiten los derechos a la formación y a la promoción profesional
- En ningún caso será admisible ningún tipo de intromisión por parte del empresario en la intimidad y privacidad de las personas trabajadoras.

- Dotación de medios, equipos y herramientas, para el desarrollo de la actividad profesional y que tendrán la consideración de mínimas y podrán ser objeto de mejora en el ámbito de las Empresas ,.
- Percibo de 80 Euros mensuales en concepto de compensación por los gastos de teletrabajar

El empresario debe garantizar la seguridad y salud de la persona trabajadora. Deberá realizarse una evaluación del puesto de trabajo que incluya los riesgos ergonómicos y psicosociales por el servicio de prevención, previa autorización de la persona trabajadora para realizar la visita cuando el lugar de trabajo sea su domicilio particular o el de una tercera persona, y con respeto a los derechos constitucionales. Para evitar problemas para que un accidente se califique como laboral, se establecerá un registro en el que conste cuál es el lugar de trabajo y la jornada de trabajo que va a desarrollar la persona que teletrabaja. Un delegado/a de prevención podrá acompañar al técnico de prevención y a la persona trabajadora, siempre que esté último lo autorice, en la visita para realizar la evaluación de riesgos, que únicamente alcanzará la zona habilitada para la prestación de servicios.

En el supuesto de que la persona trabajadora no diera su autorización, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora.

La empresa correrá con los gastos de implementación de las medidas preventivas que se deriven de la evaluación de riesgos. La empresa ofrecerá la realización de la vigilancia de la salud a la persona teletrabajadora, en los mismos términos que al resto de la plantilla. El protocolo para la realización de la vigilancia de la salud tendrá en cuenta los riesgos ergonómicos y psicosociales a los que están expuestos este tipo de personas trabajadoras.

Se establecerán canales de comunicación adecuados de la persona teletrabajadora con las personas encargadas de la gestión de la prevención de riesgos laborales, que habrá de ser periódica, y con los representantes de los trabajadores y delegados y delegadas de prevención.

Iniciación y extinción de la relación laboral. –

Aplicación de la disposición adicional segunda del Real Decreto 27/2000, por la que las empresas están obligadas a reservar al menos el 2% de puestos de trabajo para personas con discapacidad. De esta manera Negociar la necesidad de cumplir con el 2% de reserva de plantilla en las empresas para personas con discapacidad y no sustituirlo por otras fórmulas como los Centros especiales de empleo.

Se tendrán en cuenta criterios de igualdad en el acceso al empleo, para equilibrar el porcentaje de hombres y mujeres en las plantillas.

NOTA - Ambas organizaciones sindicales presentarán el desarrollo de algunas propuestas de la Plataforma durante el proceso de negociación, así como, se reservan la capacidad de introducir nuevas propuestas si así lo consideran