

CONVENIO INDUSTRIA MADRID

RESUMEN DEL ACUERDO

MATERIA SALARIAL

- ✓ Vigencia 3 años: 2018-2019-2020.
- ✓ Se aplicará una subida salarial de un 2,1% para el año 2018, un 2% para el 2019 y un 2% para el 2020 en tablas más una subida del 1,5% para cada uno de los años en aplicación del artículo 42.
- ✓ De la subida del 1.5% relativa al artículo 42, se consolida para siempre un 1% quedando el otro 0,5% hasta fin de convenio tal y como estaba. Esta subida del 1.5% se realizará sobre 14 pagas y no sobre 12 y no será ni compensable ni absorbible.
- ✓ Se establece la obligación de hacer una revisión anual para la actualización de tablas si el IPC es superior a (2,6% - 2,5% - 2,5%).
- ✓ Los incrementos salariales para salarios en tablas inferiores a 17000€ anuales no serán ni compensables ni absorbibles y se mantiene la protección del 25% para el resto.
- ✓ A partir del 1 de enero de 2021, los aprendices de primer y segundo año pasarán a tener una retribución mínima de 14000€.
- ✓ Se define el pago durante las vacaciones estableciéndolo en la media de los tres meses anteriores de cualquier concepto habitual (incluyendo nocturnidad, penosidad, etc).
- ✓ Se amplía el complemento por accidente de trabajo a enfermedad profesional y pasa del 15% del salario de convenio al 15% de base reguladora suponiendo este cambio un incremento significativo.
- ✓ En cuanto a ascensos, desaparece la tercera plaza por antigüedad en la provisión de vacantes por concurso y pruebas de aptitud y desaparece texto “en régimen de ascensos” acabado así con el problema en el reconocimiento de funciones superiores.

SOCIAL

- ✓ Se creará la comisión paritaria de absentismo para analizar causas y realizar diagnóstico.
- ✓ Contrato de formación garantizando siempre que cubra al menos hasta la finalización del curso, con una duración de entre 6 y 30 meses.
- ✓ En los conceptos remunerativos, el listado deja de ser excluyente, acabando así con el resquicio jurídico que algunas empresas utilizaban para evitar el abono de algunos conceptos que no se recogían de forma específica.
- ✓ Vacaciones se sustituyen los 30 días naturales por los 21 días laborables lo que favorece las situaciones en las que se disfrutan en fechas con puentes o de forma partida, respetando en todo caso condiciones previas más beneficiosas, y se

introduce la obligatoriedad de empezar el disfrute en lunes sólo para las semanas completas.

FLEXIBILIDAD Y CONCILIACIÓN

- ✓ Se amplían los supuestos de utilización de las 16 horas de médico a hijos menores de 16 años (antes era 14), excepto en hijos con discapacidad reconocida que no tiene límite de edad y se amplía a familiares de primer grado.
- ✓ Se podrá utilizar la anterior licencia para asistir a asuntos escolares de hijos e hijas hasta 16 años.
- ✓ En cuanto a desconexión digital, se fomentará fuera de horas de trabajo la no utilización del teléfono de empresa, el correo electrónico, mensajes y similares.
- ✓ La flexibilidad horaria podrá acordarse a la entrada, a la salida o incluso en la interrupción para la comida.
- ✓ En lo relativo a teletrabajo se añade la obligatoriedad de informar de la denegación a la persona afectada y a la RLT. Asimismo, se informará a la RLT de las personas en teletrabajo y de las condiciones de los nuevos contratos.

LICENCIAS Y PERMISOS

- ✓ Los 2 días por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica pueden disfrutarse mientras dure la baja médica (antes era hasta el alta hospitalaria).
- ✓ 20 horas/año para acompañamiento primer grado por tratamiento oncológico o diálisis.
- ✓ Tiempo indispensable para asistencia a exámenes de titulación académica o profesional.
- ✓ Todos los permisos comienzan en día laborable clarificándolo en todos los permisos. Aquellos que se amplían a 4 días por desplazamiento deberán cumplir los requisitos de haber un cambio de provincia y 50km entre el centro de trabajo y el punto de destino.

TRABAJOS EN SÁBADOS Y DOMINGOS

- ✓ La empresa podrá solicitar realizar trabajos en sábados y domingos no laborables cubriendo primero esta necesidad con personal voluntario. En caso de no cubrirlo con voluntarios, podrá obligar hasta un máximo de 6 días al año salvo en circunstancias significativas y justificadas o relacionadas con un deber inexcusable. Si se realiza de forma obligatoria, se deberá hacer de manera rotatoria y avisar con 5 días de antelación tanto a la persona afectada como a la RLT. La compensación se realizará con tiempo o dinero (aunque en el contrato sea de lunes a domingo), descansando los sábados el 150% del tiempo trabajado y los domingos el 175%. Este descanso se deberá realizar en un plazo no superior a 3 meses desde el día de su realización. Si la modalidad de compensación es de cobro, los sábados serán al 150% y los domingos al 175% en base a días laborables (siendo más beneficioso que si fuesen días naturales). En cualquier caso, la empresa deberá avisar con antelación a

su realización si se paga o se descansa, y no decaen situaciones anteriores que operen según la legislación vigente y se respetarán las situaciones previas más beneficiosas.

IGUALDAD

- ✓ En el capítulo de lactancia, se fijan los días de acumulación en 14 días laborables en jornadas completas. Si no es entre la semana 16 y los 9 meses, se ajusta proporcionalmente (por tanto más si se cogen menos de 16 semanas). Se establece un preaviso de 15 de antelación y se acuerda un aumento proporcional por parto, adopción o acogimiento múltiples.
- ✓ Se acuerda un modelo de protocolo de actuación en lo referente a acoso sexual y por razón de sexo y se cita que se aplica lo recogido en el CEM.
- ✓ El texto se ha redactado cuidando el uso de lenguaje no sexista.
- ✓ La Comisión de Igualdad en el Convenio deja firmado el modelo de protocolo de acoso el mismo día de la firma del convenio.
- ✓ Se establece una declaración sobre compromiso de no discriminación, contemplando materias como el acceso al empleo, la formación en la empresa, la promoción y las condiciones retributivas.
- ✓ Se establece la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad en empresas a partir de 200 trabajadores/as. Si hubiese discrepancias se resuelve en la paritaria de convenio y se acuerda la obligatoriedad de registrarlos oficialmente.
- ✓ Como medida para combatir la brecha salarial, se adoptarán medidas analizando los complementos, cualquier percepción económica y la composición de los grupos profesionales.
- ✓ Se incorpora una cláusula de compromiso de no discriminación personas LGTBI en el ámbito laboral.
- ✓ En lo relativo a violencia de género, se cita que se aplica lo recogido en el CEM y la acreditación podrá ser judicial o administrativa. Se incorporan permisos retribuidos para salidas a juzgados, comisarías, servicios asistenciales y se garantiza la confidencialidad.
- ✓ También en materia de violencia de género, no se considerarán faltas de asistencia las ausencias por situación física o psicológica justificada. También se podrá suspender el contrato con reserva de puesto durante 6 meses ampliable a 12 sin la necesidad del dictamen de un juez o la extinción del mismo con derecho a paro. Se podrá adaptar el horario y solicitar reducción de jornada y salario según lo dispuesto en la ley, ampliando de 6 meses a 12 la solicitud de cambio de centro con reserva de puesto.