

**PLATAFORMA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA, SERVICIOS E
INSTALACIONES DEL METAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID
2018-2020**

Ámbito temporal

El convenio tendrá una vigencia de 3 años, desde el 1 de enero del 2018 hasta el 31 de diciembre del 2020.

Compensación y absorción

Desaparición de las cláusulas de compensación y absorción, lo que supondría en la práctica consolidar los incrementos salariales y las mejoras económicas conseguidas mediante negociación y acuerdo.

Organización del trabajo

Compartir la organización del trabajo dentro del compromiso mutuo de colaboración entre las partes integrantes de la empresa para alcanzar así los mayores niveles de productividad y rentabilidad, limitando la posibilidad de subcontratación de la actividad principal al acuerdo entre la RLT y la empresa, con el fin de garantizar el mayor número de puestos de trabajo.

Principios de organización

Cualquier cambio en la organización del trabajo que la empresa tenga intención de realizar deberá informar a la representación legal de la plantilla con una antelación no inferior a 20 días.

Concurrencia de convenios

Los convenios de ámbito inferior que se puedan pactar en concurrencia con el presente convenio colectivo, entre ellos los convenios de centro o centros de trabajo que no afecten a la totalidad de la empresa, sea cual sea su ámbito de aplicación y eficacia, deberán, como mínimo, respetar todas y cada una de las condiciones y cláusulas pactadas en el presente texto, siempre que estas sean superiores, considerándose nulas todas y cada una de las condiciones que no respeten lo establecido en el presente convenio colectivo salvo que esas sean más favorables para las personas que trabajen en la empresa. En todo caso, en los convenios colectivos de centro o centros de trabajo no se podrán establecer condiciones salariales y de jornada máxima anual inferiores a las establecidas en el presente convenio colectivo, respetando, en todo caso, lo establecido en el artículo 84 del ET.

Teletrabajo

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el empleado o empleada podrá acogerse voluntariamente al régimen de teletrabajo. Esta situación es reversible en cualquier momento tanto por su parte como por parte de la dirección. En todo caso, una vez concedida, si se produjera la reversión de la situación de teletrabajo por alguna de las dos partes, la parte que desea finalizar la situación comunicará por escrito a la otra parte la fecha de finalización, con una antelación mínima de 15 días, salvo circunstancias justificadas y extraordinarias que hagan necesaria la reincorporación total e inmediata de la persona a la oficina.

Requisitos básicos para poder realizar teletrabajo:

- A. Organizativos/de puesto de trabajo. Se valorará si el puesto de trabajo es parcialmente teletrabajable por la dirección de la empresa.
- B. Perfil profesional de la persona que teletrabaja.

En caso de que la persona afectada solicite el teletrabajo y se le deniegue, la empresa deberá motivarlo y justificarlo de manera suficiente, no pudiendo existir trato desigual entre personas que trabajen en un mismo departamento o área, primando el principio de igualdad.

Se informará a la RLT de todas las personas que estén en situación de teletrabajo, así como las condiciones aplicables de los nuevos contratos.

Los delegados y delegadas de prevención podrán valorar el puesto de teletrabajo con el fin de prevenir los riesgos derivados de dicho puesto, siempre que quien teletrabaja dé su consentimiento. En cualquier caso, la empresa facilitará a la persona que teletrabaja y a sus representantes información acerca de las condiciones de seguridad y salud laboral en que deba prestarse el teletrabajo.

Subrogación mantenimiento

Operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, incluido a la finalización de la ejecución de un contrato de mantenimiento de cualquier sector, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio.

Las trabajadoras y 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.

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.

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

Jubilación parcial

Los trabajadores/as podrán optar a la jubilación parcial, si así lo deciden de manera voluntaria, comunicándose a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 3 meses, siempre y cuando reúnan los requisitos de edad, demandante de empleo, cotización a la Seguridad Social y antigüedad que estable dicha Ley.

Condiciones económicas

Para los años de convenio (2018, 2019 y 2020) se incrementarán los salarios a 1 de enero de cada año en un 4 %, todo ello en base a la previsión de la inflación, previsión de la productividad y recuperación del poder adquisitivo.

Tan pronto como se constate oficialmente el IPC real cada uno de los años se actuará de la siguiente manera:

- Si el IPC real de cada uno de los años es superior a la subida pactada (4%), se realizará una revisión del IPC real con efectos retroactivos a 1 de enero.
- Si el IPC real es inferior al 4 % no habrá regularización salarial negativa, manteniendo como mínimo el 4 % ya aplicado.

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

Adelantar el abono de la paga extra de verano al 30 de junio.

Se establece que el abono de los salarios se realizará en los últimos 5 días de cada mes.

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

| | Año 2018 | Año 2019 |
|---|----------|----------|
| Peón, Especialista, OFC 3, OFC 2, OFC 1 | 4€ | 5€ |

Incremento del complemento por mejora de productividad del 1,50% 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 | 55€ |
| Media dieta | 13€ |
| Plus kilometraje | 0,30€ |

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.

Complemento de nocturnidad

En el artículo 39 apartado a) cambiar más de una hora, por al menos una hora.

Incrementar el complemento de nocturnidad al equivalente a un 30% calculado sobre el salario de convenio, más en su caso el complemento ex categoría. Establecer la redacción consensuada en la comisión paritaria sobre la fórmula del cálculo.

Incluir para personas mayores de 55 años la voluntariedad para trabajar en turno de noche, según recomendaciones de la OIT. Potenciar esta medida dentro del Comité de Seguridad y Salud para estudiar propuestas.

Plus de turnos

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 diferentes, mañana y tarde, tarde y noche o 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 turnos, consistente en 1,5€ por días que efectivamente se trabaje a turnos.

Los equipos de dos o tres personas que trabajen en un mismo puesto de trabajo a turno, podrán, si así lo desean, solicitar por escrito conjuntamente a la dirección del centro, el asignar nominalmente cada turno de trabajo a un miembro del equipo rotativo. De tal forma que, cumpliendo las exigencias del turno, las personas que intervienen por puesto de trabajo pueden quedar adscritas al turno de mañana, de tarde o de noche, percibiendo en cualquier caso el plus. La dirección sólo accederá a estas solicitudes, si las mismas tienen la conformidad de todas las personas afectadas por el turno. Si por cualquier circunstancia el pacto entre quienes lo suscribieron quedase roto, bien por conveniencia de cualquiera de las personas implicadas, por causar baja por enfermedad o accidente laboral u otra circunstancia cualquiera, deberá comunicarlo por escrito a la dirección del centro y será obligatorio realizar la rotación establecida para el trabajo a turno, a menos que quién se asigne a este equipo de turno, acepte el pacto anteriormente establecido y por el mismo procedimiento.

Retribución de domingos y festivos

Quienes deban trabajar un domingo o festivo percibirán como compensación adicional el 150% del salario convenio nivel diario que le corresponda, antigüedad, más en su caso el complemento ex categoría.

Licencias retribuidas

Por matrimonio o pareja de hecho: 18 días naturales, desde el primer día de ausencia en el trabajo.

Por fallecimiento:

a) Primer grado de consanguinidad y afinidad, cuatro días laborables.

b) Segundo grado de consanguinidad y afinidad, dos días laborables.

En caso de fallecimiento producido en otras provincias, tomando como referencia el domicilio de la empresa, el tiempo de la licencia será 5 días laborables.

Por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario;

a) Primer grado de consanguinidad y afinidad, tres días laborables

b) Segundo grado de consanguinidad y afinidad, dos días laborables

En caso de producirse el hecho causante en otras provincias, tomando como referencia el domicilio de la empresa, el tiempo de la licencia será 5 días laborables.

Posibilidad de utilizar estos derechos de manera no consecutiva, además de ejercer este derecho de manera no inmediata, sino mientras dure la hospitalización o el proceso aún con el alta hospitalaria.

Por intervención quirúrgica sin internamiento de primer grado de consanguinidad y afinidad, visitas a urgencias o pruebas hospitalarias, que no den lugar a los permisos anteriores: un día laborable.

Se reconoce a los trabajadores/as previo aviso y justificación un permiso retribuido, hasta un máximo de 20 horas anuales, al objeto de poder acompañar a familiares de primer grado (hasta 18 años para hijos e hijas, o de cualquier edad si tienen certificada una discapacidad), a consultas de medicina de atención primaria o consultas de especialistas, ampliable a asuntos escolares justificados para los hijos e hijas mencionados.

En enfermedades graves de familiares de primer grado (tratamientos de quimioterapia, radioterapia, diálisis...) el trabajador o trabajadora 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. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, como es el caso del ejercicio de sufragio activo, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica. En el resto de supuestos, los trabajadores/as que el día anterior al cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal 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 14:00 horas.

Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando la trabajadora o trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen haya que realizar un desplazamiento superior a 25 kilómetros por trayecto desde su domicilio, esta licencia se otorgará por el día completo. Quienes el día anterior al examen tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante este último, siempre y cuando la convocatoria al correspondiente examen sea anterior a las 14:00 horas

Licencia sin sueldo

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, y con un preaviso de quince días, quienes 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 encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla, o un trabajador o trabajadora en las empresas de menos de 50 personas, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Madrid.

De mutuo acuerdo se podrá pactar la recuperación del tiempo de ausencia en lugar del descuento de las horas utilizadas.

Si la duración de la licencia sin sueldo es de dos semanas o superior, el descuento de los haberes se realizará de forma aplazada en dos nóminas, o en periodo superior si así lo acuerdan ambas partes.

Empresas subcontratas

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

De esta manera este convenio 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 estos se encuentren prestando tales servicios, las condiciones generales contenidas en el mismo y en particular la retribución del presente convenio y duración de la jornada laboral.

Contratación

Todas las contrataciones serán realizadas directamente a través de la empresa cuando se trate de la cobertura de puestos o trabajos habituales. Excepcionalmente y por causas justificadas se podrá recurrir a ETT, debiendo comunicarse a la representación sindical y cumplir en todo caso los requisitos establecidos en la Ley 29/1999, Ley 14/1994, directiva 2008/104 CE incorporada por ley 35/2010 y demás normas de aplicación. En ningún caso se utilizará esta modalidad para la rotación de trabajadores y trabajadoras. Es decir, no podrá rescindirse un contrato de ETT para suscribir otro en el mismo puesto de trabajo.

Excedencias

Excedencia por cuidado de hijo o hija. Ampliar la edad de hasta tres años que recoge actualmente la Ley a los cinco años, con reserva de puesto de trabajo.

Excedencia voluntaria de hasta cuatro meses, con derecho a la reserva del puesto de trabajo, para atender a situaciones familiares graves.

Excedencia Especial

- Posibilidad de solicitar la excedencia para cursar estudios.
- Con reserva de puesto para la realización de voluntariado.

Reducción de jornada

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 14 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

Las empresas garantizarán el disfrute del derecho de reducción de jornada y pondrán los medios necesarios para que no se produzcan desequilibrios como consecuencia del mismo. Para ello la empresa realizará las contrataciones que fueran necesarias. En caso de que la jornada de origen establecida sea partida con una o más horas para comer, la empresa permitirá la reducción de manera continuada en el tiempo de comida para que de esta forma la jornada sea continua.

Lactancia

El tiempo de lactancia será de una hora al inicio, intermedio o final de la jornada de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras podrán sustituir el derecho al tiempo de lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, acumulando en su lugar el disfrute continuado de 18 días laborables, o cantidad proporcional superior si el disfrute del permiso de maternidad es inferior a las 16 semanas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre. A elección de la persona trabajadora el disfrute se realizará en cualquier momento hasta que el o la menor cumpla un año.

Este permiso podrá ser disfrutado por el padre aunque la madre no trabaje.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto o adopción múltiple.

Mujeres lactantes y embarazadas

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

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el informe del personal médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la representación legal, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Horario: flexibilidad habitual

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

Víctimas de violencia de género

Se establecerá un protocolo de medidas integrales para las víctimas de violencia de género.

Se garantizarán todos los derechos que cualquier empleada víctima de violencia de género pueda ejercer, recogidos en el ET, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de 28 de diciembre de 2004.

Asimismo se incluirán medidas adicionales para la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género:

- Posibilidad de solicitar excedencia por 6 meses, ampliables hasta 12 meses, con reserva del puesto de trabajo.
- Flexibilidad para la concesión de préstamos o anticipos.
- Facilitar atención integral para las víctimas de violencia de género.
- Facilitar información y formación sobre medidas y recursos disponibles para la protección de las víctimas de violencia de género.
- Considerar las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales como permisos retribuidos.

Las víctimas de violencia de género tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Igualdad

Obligatoriedad de negociar planes de igualdad en empresas a partir de 100 trabajadores/as.

Se incluirán los puntos de negociación de los planes de igualdad según el artículo 85 del ET:

- Realización de diagnóstico previo a la elaboración del plan, con los indicadores acordados con la RLT.
- Proporcionar la información necesaria desagregada por sexos: estructura de plantilla por categorías, procesos de reclutamiento y selección de personal, promoción, formación y desarrollo, retribuciones, etc.
- Establecimiento de medidas de evaluación y seguimiento.
- Deberá definirse la vigencia de los planes de igualdad, así como los plazos o fechas para la revisión de dichos planes y de las acciones a desarrollar.
- Resolución de discrepancias por parte de la Comisión Paritaria en la aplicación, evaluación o seguimiento de los planes de igualdad.

Todos aquellos planes de igualdad acordados en empresas que pertenezcan al ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, y que no cuenten con convenio propio, deberán registrarse tal y como se recoge en el art. 2.1 f) del Real Decreto 713/2010, a los efectos de registro y publicación de Planes de Igualdad.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar medidas para reducir la desigualdad entre hombres y mujeres, que incluirán como mínimo:

- Revisiones periódicas y obligatorias de las condiciones salariales de las empresas.
- Identificación de las retribuciones variables.
- Análisis de la composición de los diferentes niveles y categorías profesionales para evitar discriminaciones por género.
- Análisis de los sistemas retributivos de las empresas.
- Introducción de medidas correctoras específicas.

Para la elaboración del análisis y de las medidas se contará con la participación de la representación legal.

Necesidad de informe favorable de la RLT para obtener el distintivo de igualdad.

Igualdad de oportunidades para todos los colectivos susceptibles de marginación, incluyendo al colectivo LGTBI.

Se constituirán Comisiones de Igualdad regulando sus funciones y funcionamiento.

Medidas para reducir la brecha salarial, prestando especial atención a la ocupación de las categorías por sexos, el abono de complementos o cualquier percepción económica.

Procedimiento específico sobre detección, prevención y actuaciones en situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, proponiendo medidas que eviten el acoso, estableciendo el cauce para las denuncias, elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, participación sindical, sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al acoso, etc.

Profundizar en conciliación/corresponsabilidad mediante la introducción de beneficios sociales tales como cheques guardería, transporte, plazas de aparcamiento, concienciación de uso de licencias y permisos existentes para implicar a las personas del sexo que menos los utiliza.

Redacción del texto del convenio con lenguaje inclusivo, no sexista.

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, se establece la obligatoriedad de comunicación a la representación legal de la plantilla con el tiempo suficiente, nunca menor a un 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. Se establecerán las siguientes medidas:

- Se garantizará que la RLT reciba información sobre las condiciones en caso de desplazamiento de trabajadores/as.
- Se acordarán 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.

Comedores de empresa

Las empresas que no concedan a sus trabajadores y trabajadoras un plazo de dos horas para comer, deben habilitar un local para comedor. En el caso de que se concedan dos horas para la comida y la mitad del personal solicite la instalación de un comedor, se tendrá la misma obligación.

Este local estará acimatado y permitirá efectuar las comidas a cubierto.

Dispondrá de cantidad suficiente de mesas y sillas, dispensadores de agua, calienta comidas y microondas, así como para la limpieza de utensilios.

Enfermedad común y accidentes de trabajo

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 período máximo de 18 meses 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.

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.

Vacaciones

Las vacaciones tendrán una duración de 22 días laborables.

En base a los últimos pronunciamientos judiciales sobre la retribución en vacaciones se debe percibir la "remuneración normal" de todos los conceptos que la persona que trabaja cobre, incluido pluses o complementos personales y de puestos de trabajo como, entre otros, el de nocturnidad o cualquier otros que cobre, vengán o no recogidos en este convenio. Se deben incluir todos los conceptos habituales, normales, es decir, la retribución normal o media, para que de esta forma mientras duren las vacaciones anuales se mantenga la retribución habitual de la persona que trabaja.

Personal con capacidad disminuida

Toda aquella persona trabajadora que por accidente de trabajo o enfermedad profesional sufra una reducción de sus facultades físicas o intelectuales, con disminución de capacidad, tendrá preferencia para ocupar los puestos acorde a sus nuevas aptitudes. No obstante, si el salario del nuevo puesto fuere menor al del puesto que ocupaba mantendrá el salario previo al suceso causante de la disminución de las capacidades.

Formación

Cada trabajador/a dispondrá, al menos, de una **acción formativa anual de formación profesional** en horario de trabajo. Las horas totales dedicadas a formación no serán inferiores al 2% de su jornada de trabajo anual.

La formación se plasmará en el correspondiente Plan de Formación Anual, participando y acordado con la representación legal. En caso que no se plasme en dicho plan, cada persona trabajadora acordará con la empresa el curso a realizar, siempre relacionado con la formación profesional. Este permiso se podrá acumular en periodos de hasta 5 años.

Cuando las empresas concierten convenios de colaboración formativos para el desarrollo del "módulo de formación en prácticas" (formación profesional reglada) o cualquier otro tipo de prácticas no laborales con las universidades o con cualquier otra institución, o proyecto gubernamental de políticas de empleo para jóvenes (garantía juvenil) darán conocimiento de dichos convenios de colaboración a la representación legal, con el fin de aportar sus observaciones, mejorar condiciones y vigilar el cumplimiento del itinerario formativo. La representación legal tendrá derecho a asistir a las reuniones con tutores/as del centro de formación y los/las representantes de la empresa.

Cuando las prácticas se realicen sin ningún tipo de compensación económica se acordará con la RLT la asignación a abonar.

La empresa impartirá a estos colectivos cursos en Prevención de Riesgos Laborales de duración mínima de 8 horas presenciales y en tiempo de trabajo.

Se establecerán contratos de Formación y Aprendizaje en lugar de becas, para las personas que cursan FP Dual.

Las empresas deberán acreditar, mediante certificado, la experiencia laboral de aquellos trabajadores o trabajadoras que lo soliciten.

Indemnización fin de contrato

La indemnización a la finalización de los contratos de duración determinada (obra y servicio, eventual y de interinidad) será de 20 días/año.

Distribución irregular de la jornada

Se establece una bolsa de 80 horas por persona. Salvo pacto en contrario con la RLT no se podrá superar la jornada de 9 horas diarias.

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. Por ello, deberán ir de a la mano tanto la necesidad como la urgencia, justificando de manera fehaciente este extremo con el aumento o disminución del proceso productivo, justificado de manera específica.

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 en el periodo vacacional donde más del 10% de la plantilla disfrute de ellas.

Jornada de trabajo y calendario laboral

Jornada anual de 1754 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.

A las 1754 horas de trabajo se le reducirán 8 horas anuales de libre disposición para asuntos propios cada año, por lo que la jornada individual será de 1746 horas anuales.

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.

Se mantendrá, al menos, una reunión trimestral con la representación legal donde se aportará la pertinente información que indica el artículo 64 del ET.

Se deberán acordar con la representación legal los procedimientos de videovigilancia que decida establecer la empresa.

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

Establecimiento de un sistema de control horario del cual, mensualmente, se dará copia a la representación legal de los trabajadores para el control del exceso de horas que implique la realización de horas extraordinarias.

Para la asistencia a congresos o cursos de formación instados por las Centrales Sindicales y por 3 veces al año, siempre que la convocatoria sea notificada al empresario con 10 días de antelación, cada Delegado/a de Personal o miembro del Comité de Empresa podrá completar las horas de dicho mes, hasta un máximo de 40 horas, compensando el exceso con el crédito horario del mes o meses inmediatamente posteriores.

En las empresas en las 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 estos al menos, los siguientes:

- ✓ Un armario con llave para la custodia de la documentación del Comité de empresa, y 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 personas representadas y con su sindicato.
- ✓ Material de oficina y reprográfico necesario.
- ✓ Tablón de anuncios cerrado con llave para uso exclusivo del Comité o sección sindical.

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/a 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/a 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/a 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.

Delegados/as Sindicales:

En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 75 trabajadores/as, y cuando los Sindicatos posean en los mismos una afiliación igual ó superior al 15% de aquella, la representación será ostentada por un Delegado/a distinto del Comité de Empresa.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa deberá acreditarlo ante la misma de forma fehaciente, reconociendo esta de manera inmediata al citado delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado/a Sindical deberá ser trabajador/a en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos del Sindicato a quien represente.

Dispondrá de crédito horario en los mismos términos que recoge el ET (o este convenio) para los representantes del Comité de Empresa.

Salud Laboral y movilidad geográfica

Introducir en el articulado del Convenio Colectivo la normativa aplicable de lo contenido en el Convenio colectivo estatal de la Industria, la tecnología y los servicios del sector del Metal (BOE 19/06/2017).

La movilidad funcional

Todo trabajador o trabajadora estará encuadrado en el grupo profesional correspondiente a las funciones que desarrolle. En este sentido si realizará funciones superiores al grupo profesional en los lapsos temporales indicados en este precepto, automáticamente se le encuadrará en el grupo correspondiente.

Así la clasificación se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional. La empresa, en caso de necesidad acreditada y justificada por razones técnicas, organizativas o productivas, previa comunicación a la RLT, podrá destinar a los trabajadores/as a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional al suyo, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un Grupo Superior, este cambio no podrá ser de duración superior a 6 meses durante un año, 8 meses durante dos años. Transcurridos los plazos indicados el trabajador/a obtendrá el ascenso. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de Grupo Superior o se consolida el grupo superior, será la correspondiente al mismo. Es decir, SMG, Plus Convenio y demás conceptos retributivos del Grupo Profesional o función del grupo superior. Cuando se trate de un Grupo Inferior, esta situación no podrá prolongarse por

período superior a cuatro meses y estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los/las representantes legales en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso, el trabajador/a conservará la retribución correspondiente a su Grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador/a, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo Grupo Profesional. En ningún caso, el cambio de Grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana.

Se evitará reiterar el trabajo de Grupo inferior con un mismo trabajador. En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un Grupo Profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al Grupo de origen en cuanto existan vacantes de su Grupo. En todo caso, la empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes legales. En el supuesto de que el desempeño de tareas de distinto grupo profesional se vaya a prolongar por tiempo superior a 15 días de trabajo, la comunicación a los representantes de los trabajadores/as y a la persona afectada deberá producirse con al menos tres días de antelación, salvo necesidades imprevistas. Los trabajadores/as remunerados a destajo o primas que supongan la percepción de complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requiriesen, que mantendrán la retribución de origen, si esta fuera mayor a la que le pudiera corresponder.

Para la provisión de vacantes se realizará según el artículo 15.

Medio ambiente

Se designará un Delegado/a de Medio Ambiente por y entre los y las representantes del personal. Será la persona/s que asumirá las funciones en las cuestiones relacionadas con la gestión del medio ambiente en la empresa:

- En empresas de 6 a 30 personas asumirá estas funciones el propio delegado/a de personal.
- En empresas de entre 31 y 49 trabajadores/as asumirá estas funciones un delegado/a de personal elegido por y entre los representantes del personal.
- En las empresas de entre 50 y 499 trabajadores se designará a un delegado de medio ambiente elegido por y entre los miembros del Comité de Empresa.
- En ausencia de designación de los delegados de medio ambiente, asumirán estas competencias los delegados de prevención.

Las competencias de los representantes de la empresa de los trabajadores que tengan asumidas las funciones en materia de medio ambiente serán:

- Colaborar con la dirección de la empresa o centro de trabajo en la adecuada gestión medioambiental, promoviendo la cooperación de los trabajadores en el desarrollo de dicha gestión y en el cumplimiento de la normativa ambiental.
- Ser consultados con carácter previo a su implantación respecto a:
 - Las decisiones que fuera a adoptar la empresa respecto la implantación de nuevas tecnologías o cualquier otra medida de la que se puede derivar algún tipo de riesgo ambiental
 - La implantación y funcionamiento de los sistemas de gestión ambiental que la empresa pudiera establecer
- Colaborar en las actividades de formación de medio ambiente, tanto en el diseño como en el desarrollo de las mismas.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre la aplicación y cumplimiento de la normativa medioambiental en el seno de la empresa o centro de trabajo
- Participar en la elaboración de la información en materia de medio ambiente.

En aquellas empresas que hayan adoptado un Sistema de Gestión Ambiental (UNE EN ISO 14001, EMAS...) se garantizará la participación de los trabajadores/as a través de sus representantes, en:

- La formulación de las políticas medioambientales de la organización.
- Las evaluaciones medioambientales iniciales.
- El establecimiento y la aplicación del sistema de gestión ambiental y auditorías medioambientales.
- Los órganos de gestión medioambientales.
- Los grupos de trabajo y de auditorías.
- La elaboración de los informes y/o declaraciones medioambientales de la empresa.

Para el desarrollo de estas competencias estarán facultados para recibir de la empresa toda la información que ésta deba aportar a las autoridades competentes en relación con:

- Los aspectos ambientales de la empresa o centro de trabajo
- Las medidas de prevención y control de los accidentes graves
- La información que la empresa emita sobre su situación medioambiental, incluyendo las auditorías y evaluaciones de riesgos ambientales, así como planes y medidas que adopte en esta materia.

Así mismo deberán recibir de la empresa la documentación relativa a solicitudes o licencias, comunicaciones, expedientes, denuncias, sanciones, etc., que la empresa pudiera presentar en materia medioambiental.

Recabar de la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y presentar propuestas de mejora de la gestión ambiental de la empresa.

Acceder a cualquier lugar del centro de trabajo para evaluar las condiciones medioambientales de la empresa y comunicarse con los trabajadores durante la jornada de trabajo

Acompañar a los distintos cuerpos de inspección y vigilancia ambiental que pudieran visitar la empresa o centro de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que consideren oportunas.

Los trabajadores deberán recibir, por parte de la empresa, la formación adecuada en relación con el impacto ambiental asociado a su puesto de trabajo. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

En las empresas de más de 50 trabajadores se podrán constituir Comités de Medio Ambiente u otros órganos específicos de participación, de carácter paritario, para la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de medio ambiente. En ausencia de los Comités de Seguridad y Salud asumirán competencias en medio ambiente

Adecuación o cambio de puesto de trabajo en situación de embarazo, maternidad o lactancia.

La empresa garantizará que en la evaluación de riesgos laborales se consideren las situaciones de embarazo, maternidad o lactancia en las condiciones establecidas en los anexos I y II de la Directiva 92/85/CEE

La empresa determinará protocolos de actuación ante situaciones de riesgo para la reproducción y la maternidad. A empresa estará obligada a:

Adaptar el puesto de trabajo para eliminar los riesgos presentes

Proporcionar un puesto exento de riesgos manteniendo las condiciones de trabajo en el mismo centro de trabajo salvo pacto o acuerdo entre las partes.

Cuando la adaptación o el cambio de puesto de trabajo ante una situación que representa un riesgo para la trabajadora embarazada no son posibles, se puede solicitar la prestación del subsidio por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural. La situación de riesgo durante el embarazo o lactancia es una suspensión de contrato con reserva de puesto, considerada a todos los efectos como contingencia profesional.

Derecho a la desconexión digital

Una vez finalizada la jornada laboral, y consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, se reconoce el derecho de las personas que trabajan a no responder al teléfono, a los correos electrónicos o mensajes profesionales de cualquier otro tipo fuera de su horario de trabajo.

Cambio de empresa en grupo de empresas o empresas que compartan accionariado

En caso que en un grupo de empresas o empresas que compartan accionariado decidan traspasar a trabajadores o trabajadoras de una empresa a otra, deberán justificar de manera fehaciente la causas que dan lugar a dicho traspaso, y llevarlo a efecto según se estipula el artículo 44 del estatuto de los trabajadores, garantizando, manteniendo y respetándose a todos los efectos, todos y cada uno de los derechos, sin que se pueda efectuar un nuevo contrato ni novación contractual alguna.

En este sentido y previo al hecho, se dará cumplimentada información a la RLT sobre dicho traspaso, y las causas que den lugar a él, los motivos de la transmisión, fecha prevista de la transmisión, las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para las personas que trabajan, de la transmisión y medidas previstas que afecten a los trabajadores/as.

Movilidad sostenible

Avanzar hacia una movilidad más sostenible exige dar más protagonismo a la ecomovilidad: caminar, utilizar la bicicleta, el transporte público, y fomento de vehículos menos contaminantes.

Por todo ello se potenciará y se negociará en el seno de la empresas medidas dirigidas a promover esta movilidad, estableciendo entre otras cuestiones puntos de recarga eléctricas, aparcamiento de bicicletas y cualquier otra iniciativa que redunde en fomentar la movilidad sostenible.