

Propuesta Sindical para el Convenio General del Metal

DOCUMENTO DE TRABAJO



federación de industria

Propuesta Sindical para el Convenio General del Metal

DOCUMENTO DE TRABAJO

Madrid, marzo de 2011

Edita:

Federación de Industria de CCOO
C/ Fernández de la Hoz, 12, 2ª planta
28010 Madrid

Tel.: 91 310 41 11

Fax: 91 308 59 91

comunicacion@industria.ccoo.es

Dirección y Coordinación:

Federación de Industria de CCOO

Producción:

io sistemas de comunicación

www.io-siscom.com

Depósito Legal: GU-49/2011

Índice

Introducción	3
1. Características del Convenio General del Metal	6
2. Ámbito funcional	6
3. Estructura y materias del Convenio General del Metal	7
4. Ámbito personal, territorial y temporal	30
5. Materias reservadas a los convenios autonómicos o provinciales	30
6. Principios del convenio general en materia de complementariedad y concurrencia.....	31



Introducción

La presente Propuesta Sindical, tiene como objetivo definir nuestras reivindicaciones en la negociación del Convenio General del Metal que tiene como antecedentes anteriores Plataformas como la del año 1995 que dio lugar a un proceso de acuerdos que culminaron con el Acuerdo Estatal del Metal del año 2006-2010, que ahora estamos negociando para convertirlo en un Convenio Colectivo de ámbito estatal.

Las razones que nos llevaron entonces a plantear este objetivo, hoy son todavía más necesarias, dar respuesta a una reforma laboral que entra de lleno a modificar aspectos de la regulación de los convenios colectivos que afecta a los actuales convenios colectivos de empresa y sectoriales que deberemos proteger con un marco estatal que sirva de soporte para la regulación de estas nuevas materias que establece su regulación a un convenio colectivo estatal.

Del análisis de la negociación colectiva sectorial se desprende la existencia de déficits regulatorios en los convenios provinciales en algunas materias que existe escaso desarrollo de contenido convencional, en otros casos una dispersión de contenidos que ocasionan una desigualdad entre lo regulado en los convenios desde el punto de vista económico, en materia de derechos y la falta de un mandato que obligue a su negociación a través de su regulación en los ámbitos estatales que permita su negociación articulada en los ámbitos inferiores.

En consecuencia las bases de este documento de trabajo que contiene nuestra Propuesta Sindical, viene a dar respuesta a estas necesidades de la negociación colectiva del sector del metal y persigue llenar los vacíos de regulación y establecer una malla que garantice unos mínimos para nuestro sector que evite la desregulación y permita avances significativos a la hora de articular y fortalecer la negociación sectorial y la de empresa.

Documento aprobado en el Consejo Federal del día 4/02/2011.



1. Características del Convenio General del Metal

1. Un convenio de mínimos que se desarrolla en los ámbitos autonómicos y/o provinciales.
2. Un convenio que establece las materias reservadas al ámbito estatal y aquellas que son susceptibles de desarrollo en los ámbitos inferiores.
3. Un convenio que establece el salario mínimo sectorial y la jornada máxima anual.
4. Un convenio general que engloba a todos los subsectores y agrupa en su ámbito funcional a todos los convenios provinciales y al interprovincial de metalgráficas.
5. Sustituye a todos los efectos la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y las normas complementarias, y las remisiones de los convenios inferiores a la ordenanza se entenderán remitidos al Convenio General del Metal.

2. Ámbito funcional

Es el que establece el perímetro de lo que abarca el Sector del Metal al objeto de precisar las actividades que regulará y los trabajadores y trabajadoras que verán fijados sus derechos a través de un convenio general que será de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Metal.

El nuevo redactado deberá contemplar el núcleo central de las principales actividades del Sector del Metal: siderúrgica, automoción y componentes, construcción naval, la industria aeroespacial, la fabricación de equipos electrónicos, la fabricación de equipos eléctricos, la fabricación de material ferroviario, la fabricación de maquinaria, las actividades tecnológicas, las ingenierías y servicios técnicos de ingeniería y una definición más precisa de las actividades del montaje y mantenimiento.

3. Estructura y materias del Convenio General del Metal

3.1 Materias de competencia exclusiva reservadas al ámbito estatal, según Art. 84

a) Período de prueba

GRUPO PROFESIONAL 6, 7	15 días
GRUPO PROFESIONAL 4 y 5	1 mes
GRUPO PROFESIONAL 3	2 meses
GRUPO PROFESIONAL 1 y 2	6 meses

b) Modalidades de contratación

En cuanto a las modalidades de contratación se atenderá lo previsto en la legislación y se desarrollarán aquellos aspectos disponibles por la negociación colectiva.

En cuanto a la duración del contrato el Art. 15 de la ET, faculta a los convenios sectoriales a ampliar los márgenes de duración de los contratos temporales.

Los Contratos de Duración Determinada se establecen una duración máxima 6 meses dentro de un período de 12 meses, y el Contrato de Obra o Servicio el establecimiento de su duración máxima en tres años, el Contrato para la Formación y Prácticas será mínimo de 6 meses y la máxima de dos años, cualquier ampliación debe tener en cuenta lo siguiente:

- a) La subrogación de los contratos de obra y servicio en los servicios industriales.



- b) Las condiciones para la conversión de contratos temporales a indefinidos.
- c) El convenio debe actuar contra el encadenamiento de contratos temporales para ocupar un mismo puesto de trabajo.
- d) Compromisos para fijar la proporción de eventuales sobre el total de plantilla.
- e) El porcentaje máximo de contratos formativos en la empresa.
- f) Las necesidades permanentes de las empresas se atienden con contratos indefinidos.

c) Grupos Profesionales

Se mantiene la Clasificación Profesional del Acuerdo Estatal del Metal del 2006-2010, y estamos abiertos a estudiar la modificación de determinados aspectos del sistema de clasificación profesional para su actualización a partir de las experiencias prácticas de su implementación. Elaboración de un Manual de Valoración de escalas discontinuas, que se incorporara al Convenio.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar una nueva valoración del puesto de trabajo cuando haya habido cambios relevantes en el mismo, bien por motivos tecnológicos o cualquiera que implique, más formación, más iniciativa, o relacionados con los demás requerimientos y grados a valorar.

Este sistema clasificatorio se ajustará en sus criterios y sistemas que tenga como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, tal como establece el Art 22.4 del ET.

Se establecerá una disposición transitoria para regular la incorporación obligatoria en los convenios inferiores del sistema de clasificación profesional del metal estableciendo los mecanismos y procedimientos adecuados para exigir y supervisar la adecuación en los ámbitos inferiores

de dicha clasificación y estableciendo los límites mínimos y los plazos temporales para dicha adecuación.

Sistema de promoción y ascensos el Convenio General del Metal ha de definir un sistema de promoción en el que se señale como vía habitual, preferente y ordinaria de ascenso el procedimiento de concurso oposición, que permita la valoración objetiva de los méritos y la formación en el trabajo. En los casos de libre designación establecer unas garantías para evitar arbitrariedades.

En materia de promoción se estará a lo dispuesto en el art. 23.2 ET que se acomodarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores mujeres y hombres.

La regulación de la movilidad funcional, delimitación clara de los distintos tipos de cambios funcionales (a solicitud del trabajador, pactada, ex lege, etc).

El establecimiento de las garantías retributivas ante los cambios y una concreción de las genéricas cláusulas técnicas y organizativas exigidas por el ET y en su caso la adaptación de los límites temporales para llevar a cabo la movilidad vertical ascendente y descendente a las necesidades del sector.

d) Normas mínimas en materia de seguridad y salud

Se mantiene lo dispuesto en el Acuerdo Estatal del Metal del 2006-2010.

Añadir que: En el caso de que un colectivo de trabajadores inmigrantes, de un mismo o similar idioma de origen, supere el 2,5% del total de la plantilla del centro de trabajo, la empresa estará obligada a entregarle al trabajador, las normas de salud laboral interna, el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de aplicación, traducido al idioma de los trabajadores de dicho colectivo. Se comunicará a los representantes legales de los trabajadores del centro la entrega de esta documentación.



En relación a los delegados de prevención se tendrá en cuenta ampliar el crédito horario y las facilidades para su elección en los diversos centros de trabajo.

e) Movilidad geográfica

Se entiende por aquella que implica desplazamiento o traslado del trabajador/a.

Los plazos de preaviso establecidos por el convenio para los supuestos de movilidad geográfica serán los siguientes:

- Traslado 3 meses
- Desplazamiento 1 mes.

En caso de traslado se garantizarán una serie de compromisos de compensación del gasto que se negociarán con RLT (el convenio establecerá unos mínimos Art 40.1 de la LET). El pago de los gastos de la mudanza, ayuda vivienda, viajes, un plan de movilidad.

Se denominará traslado cuando la movilidad geográfica implica la necesidad de cambiar del domicilio habitual y tenga carácter permanente. Se denominará desplazamiento cuando no implique necesidad de cambio de domicilio habitual y la temporalidad no podrá exceder de un año. Se regulará los desplazamientos al extranjero.

Para los desplazamientos se contemplará el pago de las dietas completa o media dieta, el pago de los viajes, hotel.

Cuando del desplazamiento exceda de dos meses se tendrá derecho a cinco días de permiso retribuido y los gastos del viaje correrán a cargo del empresario.

Ante la falta de representantes legales de los trabajadores el CGM regulará el procedimiento de la elección de una Comisión de tres miembros designados por los sindicatos en función de su representatividad en el sector.

Se tendrá en cuenta la situación de las personas con cargas familiares: en períodos de lactancia, menores de ocho años y con familiares dependientes, o mujeres embarazadas que tendrán preferencia para no ser designados en los traslados o desplazamientos.

f) Régimen disciplinario

Se mantiene el Código de Conducta de Acuerdo Estatal del Metal.

3.2 Materias del Convenio General no exclusivas del ámbito estatal

a) En materia de contratación

El fomento de la contratación indefinida y las diversas medidas propuestas en las modalidades de contratación.

Se añaden las siguientes propuestas:

- Fomento de la contratación indefinida para la estabilidad de empleo y la reducción de la temporalidad eliminando la injustificable.
- Las necesidades permanentes de las empresas se atienden con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales cuando existan pueden atenderse con contratos temporales.
- Fomentar la contratación de jóvenes.
- La realización de jubilaciones parciales y contratos de relevo.
- Regulación de las ETT en nuestro sector en especial en las actividades de sector eléctrico de alta tensión, fabricación, manipulación y utilización de explosivos y minería que obliga a su negociación con la Ley 35/2010, para establecer las limitaciones a su utilización fijándose un plazo que finaliza el 31 de marzo del 2011.

El derecho a la subrogación de los trabajadores y la obligación del nuevo contratista a subrogar de las empresas de servicios industriales:



- Se establece el derecho a la subrogación de los trabajadores/as de las empresas contratistas ante el cambio de contrata, viéndose obligado el nuevo contratista a subrogarse a los trabajadores de la antigua contrata, de las empresas de mantenimiento de las actividades siguientes:

- Tendidos eléctricos
- Telecomunicaciones
- Alumbrado público y semáforos
- Centrales Nucleares.
- Polos petroquímicos.
- Aeropuertos.
- Hospitales

El Convenio General regulará unas condiciones mínimas que deberán contemplarse en los convenios provinciales como son:

- El contratista saliente debe suministrar al entrante toda la información sobre la plantilla para hacer posible la aplicación de la cláusula subrogatoria.
- Los trabajadores que deben subrogarse atendiendo a su antigüedad en la contrata.
- Las condiciones laborales que se respetan atendiendo al momento previo del traspaso para evitar la abusiva elevación de las mismas.

b) En materia de promoción del trabajo

- Se mantienen los acuerdos del Acuerdo Estatal del Metal en materia de formación, Fundación del Metal, y Tarjeta Profesional del Metal para trabajos en la construcción.

- Constitución de Comisiones Paritaria de Formación en las empresas.
- Estudiar la aportación de fondos complementarios a la Fundación del Metal a cargo de la empresas sobre un **porcentaje X** que se establezca sobre la masa salarial de las empresas y que será una cuota que el convenio determine la obligación de aportar.
- La formación de los trabajadores de las contratas será la misma que la empresa principal.

c) En materia de administración de la negociación colectiva

a) Facultades de la Comisión Paritaria.

- Interpretación auténtica del convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado
- Nombramiento de árbitros para la resolución de los procesos de modificación sustancial, inaplicación salarial
- Conocimiento previo de los procesos de inaplicación salarial, con la obligación de la empresa de comunicación a la Comisión Paritaria.
- Procedimiento de mediación ante el bloqueo de una negociación de un Convenio Provincial y/ o Autonómico.

b) Procedimientos de Mediación y Arbitraje sometidos al ASEC IV y los mecanismos para el arbitraje en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo e inaplicación salarial.

c) La composición de la Comisión Paritaria será compuesta por las organizaciones firmantes y designados por éstas en un número de miembros, se fijará la sede de la Comisión, la periodicidad de las reuniones, sistemas de toma de decisiones y se acordará un Reglamento de Funcionamiento interno.



d) En materia de estructura salarial

a) Salario y estructura salarial

SALARIO: Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso, el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

ESTRUCTURA SALARIAL:

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla, tal como establece el art. 28 de ET:

El salario está formado por el salario base y los complementos salariales. Se entiende como tales:

- **SALARIO BASE:** Se trata de una cantidad fija, que percibe el trabajador por cada uno de los meses en los que desarrolla su trabajo. Esta partida salarial constituye la contraprestación directa e inmediata más estrechamente conectada con la prestación misma del trabajo.
- **COMPLEMENTOS DE CARÁCTER PERSONAL:** Tienen como finalidad recompensar determinadas características o aptitudes derivadas de las condiciones personales del trabajador y que consideran especialmente valiosas.

A título de ejemplo, son complementos de carácter personal:

Complemento de antigüedad, que tiene por finalidad remunerar la vinculación del personal con la empresa, incentivando la continuación de la relación laboral.

Complementos *ad personam*, que tienen naturaleza diversa pero que suelen aparecer vinculados a determinados trabajadores como compensación de la desaparición de otros complementos.

- **COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO O TRABAJO REALIZADO:** Son aquellos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo, que conlleva una mayor exigencia o dureza; las especiales circunstancias temporales en que se presta el trabajo; o como retribución de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo.

Constituyen algunos ejemplos de este tipo de complementos:

Peligrosidad, penosidad y toxicidad: que resarcen al trabajador de las especiales condiciones de prestación de la actividad laboral y que atienden a la existencia de un riesgo adicional debido a la inseguridad de su desempeño.

Turnicidad: que compensa el desgaste psicofísico y el deterioro de la regularidad de los hábitos de la vida del trabajador debido a las restricciones e inconvenientes de adaptación tanto individual como social y familiar que ocasionan este tipo de servicios.

Asistencia y puntualidad: premian e incentivan la asistencia al puesto de trabajo y la inexistencia de retrasos.

Complemento responsabilidad: que tiene por objeto remunerar las dificultades derivadas de la asunción de responsabilidades como consecuencia del ejercicio de determinados puestos de trabajo.

Complemento de cantidad o calidad de trabajo realizado: que compensa determinados resultados productivos alcanzados por el trabajador, ya sea por alcanzar un determinado nivel de producción o un determinado grado de perfección técnica.

- **COMPLEMENTOS DE PARTICIPACIÓN EN RESULTADOS:** Son los que tienen por finalidad interesar y hacer participe al trabajador de la buena marcha de la producción.



Complemento de productividad: que se integrarán en esta modalidad cuando venga referido no al rendimiento individual del trabajador o su mayor esfuerzo, sino a la productividad global de la empresa o centro de trabajo, en la que intervienen elementos independientes del trabajo directamente realizado por el trabajador.

Bonus, complemento resultados, etc.: pretenden vincular al trabajador con la empresa haciendo depender su cuantía de variables como productividad, beneficios, consecución de objetivos, etc.

- **GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS:** De acuerdo con lo previsto en el ET, se tendrá derecho, al menos, a dos gratificaciones extraordinarias al año.

Los convenios colectivos de ámbito inferior especificarán la estructura salarial que establezcan. Asimismo, definirán todos y cada uno de los complementos y partidas salariales, determinando la función y/o finalidad que estén llamados a cumplir. No podrán cuantificarse en las tablas salariales los complementos y partidas que no hayan sido previamente definidas.

b) Establecimiento de la clasificación profesional.

- Para cada Grupo Profesional se establecerá un salario base único.

c) Salario mínimo de sector.

Grupo Profesional 1	21.000 € anuales
Grupo Profesional 2	19.000 € anuales
Grupo Profesional 3	17.000 € anuales
Grupo Profesional 4	16.000 € anuales
Grupo Profesional 5	14.700 € anuales
Grupo Profesional 6	13.800 € anuales
Grupo Profesional 7	13.100 € anuales

d) Cláusula de Inaplicación salarial.

Se debe incorporar esta cláusula según establece el art. 82.3 de la LET, que ha tenido un cambio sustancial tras la reforma laboral con la Ley 35/2010.

Esta cláusula deberá establecer unos mínimos que en caso que no estén regulados en los convenios inferiores se aplicarán en ausencia de acuerdo:

- Las circunstancias en que las empresas puedan instar el procedimiento de inaplicación salarial.
- Las condiciones para la recuperación de los salarios y la aplicación de las tablas de convenio.
- Control por parte de las Comisiones Paritarias del proceso de inaplicación salarial comunicación plazos de negociación y el Sistema de Mediación y Arbitraje establecido por el CGM para los casos de arbitraje vinculante.
- Establecer un Colegio de Árbitros que la Comisión Paritaria del Convenio General designará para cada caso.

e) Salario Variable.

En aquellos procesos productivos que se establezca un sistema de medición de tiempos y una prima de producción se estará obligado a regular estos procedimientos de rendimientos a través de sistemas internacionales de medición del trabajo:

La adopción de técnicas internacionalmente reconocidas, facilita la equidad técnica de las mediciones realizadas por las empresa, a la par que favorece la fiscalización de las mismas por parte de la RLT.

Las técnicas más usadas en occidente son:

**■ Cronometraje:**

- Cronoanálisis.
- Muestreo.
- Datos tipo.

■ Sistemas de tiempos predeterminados:

- MTM-1.
- MTM-2.
- MTM-3.
- MTM-UAS.
- MOST.
- SD.

■ Se tendrá en cuenta para el cálculo de los coeficientes de descanso:

Es muy común encontrarse con dificultades y negativas por parte de las empresas a la hora de acotar tanto el sistema de cálculo de los suplementos por descanso, como la distribución de los mismos en la jornada; y en muchas ocasiones se confunden estos dos términos.

■ Suplementos por descanso:

Es el tiempo que se añade a los tiempos básicos de las tareas, para dar al trabajador la posibilidad de reponerse de los efectos fisiológicos y psicológicos causados por la ejecución de dichas tareas. Si bien es cierto que la OIT no reconoce como válida la aplicación universal de ninguna norma en particular, la propuesta genérica de sus tablas, es aplicada y reconocida por la mayoría de estamentos relacionados con la OT (Inspección de Trabajo, Sindicatos más re-

presentativos, Cuerpo de Técnicos del TLC, Gabinetes Técnicos de las patronales.

■ Escalas de Rendimiento:

Para poder comparar acertadamente el ritmo de trabajo, hace falta una escala numérica que sirva de “metro” para calcular el gap entre el ritmo normal y el ritmo óptimo. En las escalas más utilizadas, el valor más bajo se atribuyó a un trabajador/a retribuido/a por tiempo de trabajo, y el valor más elevado, que siempre es superior en un tercio, se le otorgó al trabajador/a calificado/a debidamente motivado gracias a un sistema de remuneración por rendimiento. Se hace importante resaltar la relación de 1/3 entre escalas, ya que la OIT así lo indica; dándonos una herramienta para evitar escalas abusivas.

Escalas:

a) BEDAUX	NORMAL	60	ÓPTIMO	80
b) BSI	NORMAL	75	ÓPTIMO	100
c) LMS	NORMAL	90	ÓPTIMO	120
d) CENTESIMAL	NORMAL	100	ÓPTIMO	133

e) Con la inclusión de escalas de rendimiento internacionalmente reconocidas, tendremos la herramienta para establecer escalas de rendimientos normales y óptimos en los convenios; junto con el modelo de remuneración de los mismos.

■ Participación de la RLT en la implementación de los sistemas de métodos y tiempos:

En un sistema positivo de participación en la OT, sería ideal que las comisiones paritarias de Organización del Trabajo, gozarán de las mismas funciones y derechos que ostentan las comisiones de Seguridad y Salud Laboral. Es necesario entender que entre este ideal y un sistema de nula participación, hay un marco posible, aunque sea de mínimos.



- Derechos de información y consulta.
- Formación asociada a las funciones de las comisiones paritarias de OT.
 - Métodos y Tiempos.
 - Sometimiento expreso a Organismos Públicos de mediación y arbitraje.
 - Paritaria OT.
 - Sistemas extrajudiciales de solución de conflictos.

e) En materia de ordenación de la jornada

a) Ordenación y cómputo de la jornada anual:

- El calendario laboral debe ser pactado entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa. **En el acuerdo general se recoge la posibilidad del establecimiento de la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, contemplado plazos y límites para su utilización.**

b) Limitación de las horas extraordinarias y sistemas de compensación en su caso:

- El CGM regulará unos principios básicos para su regulación posterior por los convenios provinciales. Garantizando expresamente: a) límites máximos anuales; b) la compensación en tiempo de descanso de parte de las horas; c) la adecuada participación de los trabajadores en la determinación de la aplicación del descanso compensatorio efectivo y acumulado.

c) Regulación de los mecanismos de modificación de la jornada pactada –sea irregular o no– como las cláusulas de disponibilidad, bolsas, etc.

- El CGM establece unas condiciones mínimas que se debe regular en los convenios provinciales como son las bolsas de horas y su número, las horas de flexibilidad horaria máxima diaria, los días de afectación máximos, los preavisos para su realización, el período de negociación, la compensación económica, la limitación de la jornada diaria, los días que están excluidos de la flexibilidad. Los requisitos básicos serán la causalidad y justificación y la negociación en su aplicación.

Se tendrá en cuenta en la regulación la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

d) Jornada máxima anual:

- El CGM establece una jornada máxima anual de 1.754 horas.
- Desarrollo en los convenios provinciales de los términos establecidos en el art. 34.8, para que el trabajador pueda adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

e) Se regula la jornada de los trabajadores de tendido de líneas de conducción eléctrica, telefonía y señalización y electrificación:

La jornada de trabajo empezará a contarse desde el momento en que el obrero abandone el medio de locomoción facilitado por la empresa y terminará en el tajo, en ningún momento el trabajador estará a disposición de la empresa más de 12 horas al día.

La empresa proporcionará y costeará a todo su personal locomoción para trasladarse a los trabajos que estén situados fuera de los límites territoriales de la localidad en que fueron contratados.

Se abonará por la empresa el equivalente a horas sencillas de trabajo, el tiempo invertido en los medios de locomoción facilitados por la empresa, que nunca rebasaran las dos horas de desplazamiento, no computables a efecto de jornada, en caso de rebasar dichas horas el resto se consideraran horas extraordinarias.



- f) Se deberá negociar en los convenios de ámbito inferior la utilización de los contratos a tiempo parcial cuando las peculiaridades del ámbito lo justifiquen. En dicha regulación se establecerá un límite mínimo de horas por el que se puede recurrir a ella, ordenar las horas complementarias, su plazo de preaviso, su posible consolidación, el porcentaje de horas que se pueden realizar.
- g) Mandato a los convenios para que regulen expresamente las condiciones de ejercicio de los derechos previstos en el art. 23 (permisos para exámenes, preferencia en horarios y turnos por estudios). También la regulación de los permisos para la formación continua.

f) En materia de derechos sociales y sindicales

- a) Normas mínimas en materia de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad en el marco de las relaciones laborales, por la transversalidad del principio general de igualdad entre mujeres y hombres en si mismo afecta a todas la etapas por las que discurre el vínculo contractual y a todos y cada uno de los elementos que componen las mismas. En este sentido el Convenio General debe promover el principio de la igualdad en las condiciones laborales que se extiende desde el inicio del contrato de trabajo hasta la terminación de la relación laboral y por ello se plantearán en el transcurso de la negociación de una serie de propuestas para eliminar desigualdades en el terreno de la contratación, clasificación, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida laboral y personal y familiar, y acoso sexual y por razón de sexo o, entre otros, violencia de genero.

■ Planes de Igualdad.

■ Estructura y materias básicas que deben tener los planes de igualdad:

- Expresamente la obligación de negociar y acordar con la RLT planes de igualdad en las empresas cuando el número de personas en plantilla. Acceso al empleo (procesos de selección y contratación).

- Segregación ocupacional.
 - Promoción.
 - Formación.
 - Retribución salarial.
 - Clasificación Profesional.
 - Conciliación de la vida personal y familiar.
 - Comunicación y lenguaje no sexista.
 - Violencia de género.
 - Incorporación del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Constitución de una Comisión de Igualdad, encargada de la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad y de su posterior evaluación y seguimiento, dotada de las competencias necesarias para desarrollar sus funciones y compuesta como mínimo en un 40% de mujeres de la plantilla.
- Criterios para realizar el diagnóstico de situación previo a la elaboración del plan de igualdad en cada empresa, especificando las variables generales que a tal fin deberán ser consideradas. Los datos para la elaboración del diagnóstico de situación serán como mínimo:
- Los datos desagregados por género, relativos a las materias que puedan formar parte del Plan de Igualdad, que nos permita un conocimiento exhaustivo de la situación comparada entre trabajadores y trabajadoras, situación de las mujeres y hombres en la organización, acceso a la empresa, reclutamiento y selección, política retributiva etc.
 - Los contenidos del convenio colectivo, las normas internas, reglamentos o acuerdos de materias concretas que serán de aplicación en las empresas.



- No discriminación salarial por razón de género y el establecimiento de procedimientos de denuncia y corrección en caso de que dichas circunstancias se produzcan con la participación de la RLT para intervenir en el procedimiento y si no hay acuerdo con la empresa se someta a un proceso extrajudicial de mediación y arbitraje ASEC.
- Establecer planes de igualdad en empresas de hasta 150 personas.

b) Derechos sindicales y régimen de información y consulta de las relaciones laborales.

- Derecho a asambleas en horas de trabajo convocadas por la SSE.
- Nombramiento de delegados sindicales en empresas de 150 trabajadores.
- Nombramiento de delegados sindicales en empresas de más de 200 trabajadores en la suma de todos los centros de trabajo.
- Nombramiento de delegados sindicales en grupos industriales con más de 200 trabajadores en la suma de todos los centros de trabajo.
- Apoyo a la creación de Comités de Empresa Europeos.
- Los representantes de los Comités de Empresa Europeos tendrán derecho a la convocatoria de una reunión previa y posterior de los delegados de personal de su sindicato en los centros del trabajo del país a cargo de la empresa en cuanto a horas sindicales, desplazamientos, y dietas cada vez que se convoque un pleno del Comité de Empresa Europeo.
- Se podrán acumular las horas sindicales con carácter anual de todos los delegados de un mismo sindicato por acuerdo de la sección sindical y federación sindical.
- La Sección Sindical dispondrá de local, tablón de anuncios, acceso al teléfono y a Internet.

- Se pactará en los convenios provinciales de delegados sindicales territoriales para atender a las pymes de una zona.
- Los sindicatos más representativos en caso de no existir RLT en una empresa, representarán a los trabajadores en las negociaciones de un ERE.
- Las Comisiones Paritarias de los Convenios se facultarán según se propone en el apartado en materia de negociación colectiva.
- A los efectos de garantizar los derechos de información y consulta, el Comité de Empresa podrá contratar a un experto para que realice un informe económico de carácter anual sobre la situación de la empresa y cuyos gastos irán a cargo de la empresa.
- Creación de los delegados de medioambiente como medio para la participación de los trabajadores desde el interior de los centros de trabajo en las actuaciones para preservar el medioambiente y dispondrá de las mismas garantías de los delegados de prevención y sus funciones serán colaborar con la empresa en la mejora de la acción medioambiental, ser consultado sobre los cambios de los procesos productivos y sus efectos sobre el medioambiente, recibir información sobre los planes de adaptación medioambiental, proponer medidas encaminadas a la reducción de riesgo o eliminación de riesgos medioambientales y las mejoras de la gestión.

c) Permisos, licencias y excedencias:

- El convenio debe recoger un amplio catálogo de permisos por: matrimonio, nacimiento, fallecimiento, y enfermedad de familiares.
- Regular la acumulación de las horas de lactancia.
- El permiso de paternidad
- Baja por enfermedad.
- Visitas al médico



- Excedencias.
- Licencias sin sueldo.
- Permisos Retribuidos. El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, de acuerdo con los conceptos retributivos recogidos en las tablas y anexos del Convenio, salvo pacto en contra, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. También corresponderán quince días naturales de permiso al constituirse en pareja de hecho y esta licencia sólo se podrá conceder una vez cada cinco años, salvo en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho, en cuyo caso este plazo se reducirá a tres años.

Las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo a la legislación vigente, se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto a todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

- b) Un día natural en caso de matrimonio de padre, madre, hijos, hijas o hermanos y hermanas.
- c) Durante dos días laborables en los casos de nacimiento de hijo o hija, que se ampliará con un día natural en caso de parto abdominal (cesárea).
- d) Un día laborable en caso de adopción y acogimiento.
- e) Dos días naturales en el supuesto de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, hijo, hija, hijos políticos (yerno y nuera), padre, madre, nietos, abuelos y abuelas o hermanos y hermanas de uno u otro cónyuge. En caso de hospitalización y mientras ésta dure, el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y el

siguiente siempre que esto no implique incremento de días laborales de permiso.

- f) Durante dos días naturales en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos, abuelas o hermanos y hermanas de uno u otro cónyuge.
 - g) Durante tres días naturales en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijas, hijos políticos (yerno y nuera), padre y madre o padre y madre políticos del trabajador.
 - h) En el caso de los apartados c), e), f) y g) si el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días naturales. Si el desplazamiento tuviera que ser a un lugar fuera del territorio nacional el permiso se ampliaría a un máximo de 7 días naturales.
 - i) Durante un día natural por traslado de su domicilio habitual.
 - j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Se considerará dentro de estos supuestos la tramitación de la documentación legal para la presencia en España de trabajadores extranjeros.
 - k) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los Trabajadores.
- **Acumulación horas lactancia.**— En desarrollo del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores se establece siempre que medie preaviso a la empresa con 15 días de antelación, la acumulación de horas de lactancia, hasta 14 días, de las horas que pudiesen corresponder, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso maternal. El resto de horas que pudieran corresponder hasta el total legal se podrá disfrutar en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. En cualquiera de los supuestos salvo acuerdo entre las partes.



- **Permiso de Paternidad.**— El trabajador, para ejercitar su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, deberá comunicar a la Dirección de la empresa el ejercicio de este derecho, de forma fehaciente y con una antelación mínima de 7 días naturales al inicio de su disfrute, salvo que quiera iniciarlo al día siguiente de finalizado el permiso retribuido por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, en cuyo caso el plazo de preaviso será de dos días naturales.
- **Desarrollo del permiso especial por cuidado de hijo con enfermedad grave** según establece la Ley 39/2010.
- **Licencias sin sueldo.**

a) Licencia sin sueldo, en caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad. En aquellas empresas que el proceso productivo lo permita, los trabajadores con una antigüedad mayor de cinco años, podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de doce meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.

b) El trabajador puede disponer, con un preaviso de siete días naturales, hasta 24 horas anuales de licencia sin sueldo para atender asuntos personales o familiares, manteniéndosele el alta en la Seguridad Social. De mutuo acuerdo se podrá pactar la recuperación en lugar del descuento de las horas utilizadas.

Incapacidad Temporal.— En los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se reconozcan, el trabajador percibirá el 50% de su salario, al menos, durante cuatro días cada año.

En los supuestos de incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará, desde el primer día, hasta el 100 por 100 del salario real percibido por el trabajador/a.

Visitas al médico.— En el caso de que el trabajador requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso retribuido por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, si el horario de consulta coincide con el del trabajo, el facultativo de medicina general prescribe al inicio del tratamiento esta consulta y el trabajador presenta previamente a la dirección de empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los casos de asistencia a una consulta de medicina general, pública o privada, hasta 16 horas al año, de las que hasta ocho horas anuales podrán ser utilizadas para acompañar a los hijos menores de 12 años.

g) En materia de medioambiente

Una declaración a favor del medio ambiente con una batería de propuestas en orden a:

- Aumentar el ahorro y eficiencia en el uso de los recursos.
- Reducir la generación de residuos, fomentar la reutilización y reciclar los generados.
- Reducción de los contaminantes peligrosos y control de sustancias.

h) Previsión social complementaria

- Constituir una Comisión que estudie la implantación de un Plan de Previsión Social para el sector del metal



4. Ámbito personal, territorial y temporal

- El ámbito personal y territorial según se define en el Acuerdo Estatal del Metal.
- El ámbito temporal del convenio está por determinar.

5. Materias reservadas a los convenios autonómicos o provinciales

Ámbito funcional, temporal y territorial.

En materia salarial:

- Adecuación de la estructura salarial de los Grupos Profesionales.
- Sueldos y salarios.
- Incrementos salariales y revisión de los mismos.

En materia de jornada:

- Duración jornada anual.
- Descansos.
- Vacaciones y permisos.
- Calendario laboral.

6. Principios del convenio general en materia de complementariedad y concurrencia

- Los conflictos entre normas del Convenio General y los convenios inferiores, se resolverán mediante la aplicación de la más favorable para los trabajadores.
- Las normas del Convenio General se aplicarán con carácter supletorio en todas aquellas materias no previstas o carentes de regulación en los convenios de ámbito inferior.
- En los convenios de ámbito inferior podrán modificarse los contenidos de los artículos del Convenio General que expresamente se determinen.
- Los convenios de ámbito inferior podrán tener el mismo o distinto período de vigencia temporal.



federación de industria

