



PLATAFORMA DE CCOO INDUSTRIA Y UGT FICA PARA LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA INDUSTRIA SIDEROMETAURGICA DE TERUEL, ZARAGOZA Y HUESCA PARA 2017

ÁMBITO TEMPORAL. 2 años, 2017-2018.

ULTRACTIVIDAD. Sin periodo de caducidad el proceso de negociación.

JORNADA LABORAL

- Reducción 8 horas en Zaragoza
- Reducción 8 horas Huesca.
- Reducción 6 Teruel.
- Obligatoriedad de pactar y fijar el calendario laboral, entrega y firma por la representación sindical y o los trabajadores/as.
- Distribución Irregular de la jornada, establecer pautas de aplicación y limites, eliminar la exclusividad del Art. 9 punto a).
- Elección, sin reducción de jornada, de turno por cuidado de hijos/as menores de ocho años y familiares hasta 1er grado.

RETRIBUCIONES. Para los años de vigencia, incremento inicial de 3%. Regulación de los pluses del convenio con adaptación a nuestro texto (nocturnidad, jefe de equipo....)

REVISION SALARIAL. Para cada uno de los años de vigencia se revisaran los salarios al IPC real si supera el % acordado, abono de atrasos y actualización de tablas.

PLUS DISTANCIA. Regulación del abono del complemento de plus de distancia eliminando referencias a la Ordenanza incluida el tope del 25%. Para los años de vigencia serán:

- Zaragoza 0.29€ por Km.
- Huesca 0.29€ por K.
- Teruel año 2017 0.22€ por Km. y para el 2018 0.24€ por Km.

HORAS EXTRAORDINARIAS. Inclusión en el texto del convenio de las cuantías y porcentajes exactos de los valores de horas extraordinarias sin referencia a Ordenanza. Recargo propuesta de mejora al 75% todas las horas extras que se realicen. Política de supresión de las mismas promoviendo creación de empleo.

PLUS DE NOCTURNIDAD. Redactar el plus de nocturnidad por hora de trabajo en el texto del convenio colectivo (Zaragoza y Huesca) con la siguiente formula del cálculo:

Salario Base X días Laborables

----- = valor hora ordinaria + % de recargo

Jornada año

En Teruel regulado el 35% de recargo y en Zaragoza y Huesca el 20%

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Abono a salario real de todos los complementos de las tablas del convenio que se perciban.

En el supuesto de periodos de IT no tendrán merma en las pagas extraordinarias.

DIETAS, plus de kilometraje. Dieta completa 42€, media dieta de 18€ por día. Cuando por necesidades de la empresa y a petición de ésta, el trabajador tenga que utilizar su propio vehículo de forma voluntaria, se le abonarán los kilómetros a razón de 0,50 €/km. En caso de que los gastos ocasionados al trabajador/a por los conceptos de dietas y fueran superiores a las cantidades establecidas, previa comunicación a la empresa, se hará abono de la diferencia con su justificación correspondiente.

MODIFICACION SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, INAPLICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Control e información por parte de la Comisión Paritaria.

- Todas las empresas que decidan proceder a modificaciones sustanciales e inaplicaciones de las condiciones de trabajo, comunicaran a la comisión paritaria las causas y la exposición de motivos, siendo este trámite obligatorio para tener efectividad jurídica la medida.
- El acuerdo o desacuerdo, deberá ser comunicado obligatoriamente a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, no pudiéndose ser efectiva la medida sin este trámite de comunicación.

PRESTACIÓN POR INVALIDEZ O MUERTE. 36.000 € 2017 y 37.000 € 2018.

PRESTACIÓN POR MEJORA DE INCAPACIDAD TEMPORAL. Complemento del 90% de la base reguladora de cotización.

RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR. En caso que un trabajador/a le sea retirado temporalmente el permiso de conducir y no le permita desempeñar sus funciones habituales, la empresa deberá reubicarlo funcionalmente mientras dure la retirada del carnét

EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS. Derecho a la reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo que dure la excedencia por cuidado de menores o de familiares dependientes.

Derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los 24 primeros meses de la excedencia voluntaria.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

Negociación plantas de igualdad en empresas o grupos de empresas, a partir de 150 trabajadores.

Plan de igualdad sectorial común en los 3 convenios provinciales.

Las Inaplicaciones de las condiciones de trabajo previstas en el Art. 82 no podrán dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio o acuerdos relativos a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa

DERECHOS SINDICALES.

- Derecho a 8 horas de asambleas anuales en horario de trabajo a propuesta de RRTT y certificadas por cualquiera de los sindicatos firmantes, en caso de estar las dos organizaciones no se superaran las 4 horas.
- El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de los Comités, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, serán acumulables por periodos anuales, previa notificación a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente.
- La gestión de tal bolsa de horas corresponderá a las organizaciones sindicales, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos.
- Derechos de cargos electos: asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, ya sean reuniones o asambleas con las Secciones Sindicales, el Comité o los trabajadores, o en reuniones de discusión o

negociación con la Dirección de la empresa, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

- En las Empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 150 trabajadores, cualquiera que sea la clase de contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por los Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el centro de trabajo.

CONTRATO DE RELEVO Y JUBILACIÓN ANTICIPADA A LOS 64 AÑOS. Derecho de vinculación a un contrato de relevo. A la finalización del contrato el relevista pasara a ser indefinido.

EMPLEO.

- **Cláusula de subrogación.** Se establece el derecho a la subrogación de los trabajadores/as de las empresas contratistas ante el cambio de contrata.
- **Contratos de puesta a disposición.** Compromiso de reducción del uso de contratos de puesta a disposición a través de empresas de trabajo temporal (ETT's).

La reducción del uso de las ETT's en el ámbito de producción se hace bajo las premisas de que con empleo interno se debe proporcionar la misma funcionalidad y coste y la remisión a legislación general al respecto.

En este sentido el compromiso y objetivo de las empresas es la reducción de su uso. Por ello, para los supuestos en que se sustituyan trabajadores en situación de maternidad, o en reducción de jornada o en situación de incapacidad transitoria de larga duración, se realizarán contratos de trabajo directos entre la empresa y los trabajadores sustitutos, no usándose contratos de puesta a disposición a través de ETT's.

Su uso por tanto se reducirá a situaciones concretas y puntuales, como abordar picos de producción o proyectos de trabajo inferiores a 18 meses.

Los trabajos de ETT's no se realizan por autónomos.

No podrán ser contratados personal de ETT's para realizar funciones en el sector eléctrico de alta tensión, fabricación, manipulación y utilización de explosivos. Indemnización mínima de 20 días de salario por año de servicios.

Los trabajadores contratados a través de ETT's tendrán prioridad para formalizar un primer contrato directamente con la empresa ante trabajadores que nunca han prestado servicios en la empresa, ni a través de ETT ni de forma directa.

- **Plantilla fija.** En cualquier caso la plantilla fija en las empresas del sector no estará por debajo del 75%. En el caso de ser una empresa nueva que se pudiera constituir este porcentaje deberá alcanzarse en su segundo año de vida, y en su primer año del 50%.
- **Competitividad y competencia en las empresas del sector del metal.** Todas las empresas proveedoras o subcontratadas de estas empresas que estén bajo el convenio del sector del metal de cualquiera de las 3 provincias, así como las representaciones legales firmantes de este acuerdo de estas empresas, se comprometen a mantener las condiciones del convenio del sector de referencial, y a denunciar en la Comisión Paritaria de cada uno de los Convenio aquellos casos que regulen en sus convenios condiciones inferiores.

CONTRATOS EVENTUALES, TEMPORALIDAD. Establecer con claridad la casuística para el uso de los contratos de Obra o Servicio y Eventuales por Circunstancias de la Producción. Suprimir el encadenamiento de estos contratos por un único trabajador, o por varios trabajadores que de forma rotatoria a través de estos contratos se encuentran en el mismo puesto de trabajo, sección o realizando las mismas tareas.

Limites a negociar:

- duración máxima.
- limitación y encadenamiento.
- transformación en indefinidos.
- Indemnización.

CONTRATOS VINCULADOS A LA FORMACION.

Establecer coherencia en regulación de todos los contratos vinculados a formación::

- Regular el contrato en Prácticas.
- Regular el actual contrato de Formación y Aprendizaje en los supuestos de formación dual.
- Eliminar el grupo 8 y vincular esta categoría a contratación a través del contrato de formación profesional básica (garantía social).

PERMISOS Y LICENCIAS.

- De forma clara establecer los 15 días de matrimonio civil al constituirse en pareja de hecho.
- 1 día más en el supuesto de parto abdominal (cesárea).
- El derecho de ampliación de las licencias por necesidad de desplazamiento sea a un lugar fuera del territorio nacional el permiso se ampliaría a un máximo de 7 días naturales.
- Regulación de los permisos iniciada la jornada laboral, así como para los trabajadores/as de turno de noche.
- Ampliar hasta las 20 horas para acompañar a hijos/as y familiares de 1er. Grado.
- Permiso por lactancia, ampliar la acumulación hasta quince días laborales (lunes a viernes).
- Permisos retribuidos para exámenes para la obtención de títulos oficiales.

CATEGORÍAS PROFESIONALES, COMISION DE CLASIFICACION PROFESIONAL. Trabajar en la acomodación y adaptación de las existentes categorías profesionales integradas en grupos profesionales.

SALUD LABORAL.

- **Investigación accidentes** Obligar la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño por accidente u enfermedad profesional. En caso de accidentes de trabajo mortales, muy graves o graves los Delegados de Prevención de la empresa, así como un representante sindical firmante del convenio, participarán en la comisión de investigación que se forme a tal efecto.
- **Codecisión mutua** La decisión de la entidad gestora con la que se contrate el accidente de trabajo, la enfermedad profesional, se debatirá y se decidirá en el seno del Comité de Seguridad y Salud.
- **Control IT por contingencias comunes** Elección por parte de los trabajadores/as del control de la IT por enfermedad común o accidente no laboral, entre la mutua y el sistema público de salud.
- **Formación delegados prevención.** La formación específica en materia de prevención, será competencia de las centrales sindicales firmantes del convenio. El tiempo invertido será jornada de trabajo.
- **Protección a la maternidad y lactancia.** Adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a riesgos. Cuando no resultase la adopción, cambio a puestos de trabajo exentos de riesgos. Cuando no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.
Si técnicamente no fuese posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1. d) del ET.
- **Delegado medioambiental.** Creación de la figura del delegado medioambiental en las empresas de más de 50 trabajadores/as.

- **Amianto.** Realización del mapa del amianto (en cualquiera de sus formas) instalados en las empresas y planificación de su retirada y sustitución.