

---

## PLATAFORMA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DEL METAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

---

La vigencia del Convenio será de dos años, contados a partir del día 1 de Enero de 2009 hasta el 31 de Diciembre de 2010.

### Condiciones Económicas.

Incremento salarial durante la vigencia del Convenio, del IPC previsto por el Gobierno más 1,5%. A la finalización de cada uno de los años 2009 y 2010 y una vez conocido el IPC real de dicho año, se actualizarán todos los conceptos salariales, en todo lo que el IPC real haya superado al IPC previsto, y la diferencia si la hubiera, se abonará con carácter retroactivo desde el 1 de Enero de cada año.

Recoger en Convenio los días de pago para evitar que se considere el criterio de habitualidad.

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

	Año 2009	Año 2010
PEON	7 €	7 €
ESPECIALISTA	7 €	7 €
OFICIAL 3ª	7 €	7 €
OFICIAL 2ª	7 €	7 €
OFICIAL 1ª	7 €	7 €

Garantía durante la vigencia del Convenio de que ninguna categoría esté por debajo de los 1000 € mensuales.

Incremento del complemento por mejora de productividad hasta alcanzar el 1,50% del salario Convenio con pagas extraordinarias (*salario total*).

Incrementos de las dietas, medias dietas, y compensación por los gastos de locomoción en las siguientes cantidades:

	Cantidad
Dieta completa	50 €
Media dieta	16 €
Plus Kilometraje	0,30 €

Preaviso mínimo de 10 días para comunicación al trabajador o trabajadora que tenga que efectuar viaje o desplazamiento, en todo caso el viaje o desplazamiento no significará anticipar por parte del trabajador o trabajadora ningún gasto.

Supresión del Art. 7 Compensación y Art. 8 Absorción, la permanencia de los citados artículos supone en el plano práctico la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras y por consiguiente la inaplicabilidad de los acuerdos colectivos en materia salarial. Introducir cláusula garantista que suponga consolidar las mejoras económicas.

## **Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo para los años 2009 y 2010 será de 1748 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. La reducción de 16 horas se aplicará a partir del primer año de vigencia.

Fijar horario mínimo de 8 horas, respetando en todo caso las jornadas inferiores o intensivas pactadas en Convenio.

Supresión de la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales. Siendo la compensación de estas horas extras por tiempo de descanso. La compensación se efectuará a razón de 2 horas por cada hora extraordinaria trabajada.

## **Organización del Trabajo**

Compartir la organización del trabajo dentro del compromiso mutuo de colaborar entre las partes integrantes de la empresa; con el único objetivo de alcanzar unos niveles de productividad y rentabilidad.

En todos los centros de trabajo del ámbito de aplicación del presente convenio, establecer controles a la subcontratación de actividades permanentes de la empresa, para fomentar la actividad industrial, garantizar la producción y controlar el volumen de empleo.

Incluir cláusula que garantice la subrogación de la plantilla en caso de cambio de contrata por parte de la empresa principal, siempre que se mantenga la actividad o el servicio. Ser informados con carácter previo con una antelación mínima de 30 días y obligación de abrir un período de consultas.

Modificación del Art.42 en el supuesto del traslado del centro de trabajo habitual a otra localidad que no comporte cambio de domicilio del trabajador o trabajadora, obligación de comunicación a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras con tres meses de antelación; especificidad de las causas y motivos; obligación de negociar si del traslado resultase gasto adicional para el trabajador o trabajadora.



Modificación del Art.23. El finiquito tendrá carácter liberatorio inmediato e irrevocable si se entrega en presencia de miembro del Comité de Empresa o Sección Sindical; si no fuese de esta manera el carácter liberatorio no se producirá hasta que hayan transcurrido 30 días naturales desde la fecha finalización laboral, si se presentara demanda ante el SMAC se interrumpe el cómputo del plazo señalado. La empresa deberá preavisar, al menos, con 15 días de antelación, en caso de extinguir un contrato de duración determinada, sea cual sea su duración, también con el mismo preaviso, a los despidos disciplinarios.

Eliminación y supresión de la jornada irregular.

## **Beneficios y Mejoras Sociales**

Pago del 100% de la retribución según Convenio del 1<sup>er</sup> al 3<sup>er</sup> día por IT enfermedad común, a partir del 4<sup>o</sup> día complementar hasta alcanzar el 100% de la retribución total del mes anterior a la baja del trabajador o trabajadora. En IT por accidente de trabajo complementar el porcentaje establecido según Ley hasta alcanzar el 100% desde el primer día.

Protección y un seguro para trabajadores que conducen y se produce retirada del carné por puntos.

En virtud, de la nueva reforma del mercado de trabajo mediante el *REAL DECRETO-LEY 5/2006 de 9 de junio para la mejora del crecimiento y del empleo*, adecuar el redactado del actual Art.19 del convenio, y entre ellas, mejorar la transformación de contratos temporales, en contrato indefinido de los contratos de los trabajadores y trabajadoras que en un periodo de 36 meses hayan mantenido vinculación de 24 meses en la empresa.

Introducir el cumplimiento de reserva del 2% de puestos de trabajo para personas con discapacidad, con contratación de carácter indefinida y ampliar dicha cuota en empresas de más de 50 trabajadores o trabajadoras.

Limitar la edad de realización de jornada nocturna a los 55 años con carácter voluntario para el trabajador o trabajadora, según recomendaciones de la OIT.

En virtud de la nueva *LEY ORGÁNICA 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, modificar la excedencia por cuidado de hijo, ampliando la edad de hasta los tres años que recoge actualmente la Ley a los cinco años, con reserva de puesto de trabajo, además de incorporar el derecho a acumulación por lactancia, pudiendo sustituir el derecho a una hora de ausencia del trabajo por hijo menor de 9 meses, acumulando en su lugar el disfrute continuado de 20 jornadas de trabajo inmediatamente a la terminación de la baja maternal, podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.



Modificación del permiso retribuido por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin ingreso hospitalario, hasta 2º grado 2 días laborables.

Igualmente, por nacimiento de hijo, para familiares también hasta 2º grado, cuando el nacimiento implique la práctica médica por cesárea, le corresponderá dos días adicionales mas al permiso por nacimiento de hijo recogido en el art. 41 de convenio.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 22 días laborables. La baja por incapacidad temporal interrumpirá las vacaciones, pudiéndose disfrutar éstas dentro del período comprendido entre la fecha de alta y el 30 de junio del año siguiente.

Incorporar como licencias retribuidas hasta un máximo de 16 horas anuales, al objeto de acompañamiento a familiares de 1º grado a médicos ó especialistas; ampliando este derecho así mismo para resolución de asuntos escolares hasta la edad máxima de 16 años.

Las referencias a matrimonio y familia política se equipararan a las situaciones de convivencia de hecho debidamente acreditadas.

Modificación a la utilización del contrato relevo de acuerdo con lo dispuesto con la Ley 40/2007 (BOE 5/12/2007), texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás normativa legal aplicable, donde los trabajadores y trabajadoras podrán optar a dicha jubilación parcial, si así lo deciden ellos de manera voluntaria, comunicándose a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 3 meses, comprometiéndose ésta a concertar un contrato de duración indefinida y a tiempo completo, siempre y cuando los trabajadores y trabajadoras reúnan los requisitos de edad, demandante de empleo, cotización a la Seguridad Social y antigüedad que establece dicha Ley.

## **Derechos Sindicales**

Delegados Sindicales, en aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 75 trabajadores o trabajadoras, y cuando los Sindicatos posean en los mismos una afiliación igual ó superior al 15% de aquella.

Aumento del crédito horario mensual retribuido en 10 horas en todos los tramos en función del número de trabajadores y trabajadoras.

Para la asistencia a Congresos o cursos de formación instados por las Centrales Sindicales y por tres veces al año, se podrá contar con 30 horas, compensando el exceso con el crédito mensual ó anual.



## **DISPOSICIONES**

Creación de una Comisión de Calificación y Clasificación Profesional para la implantación progresiva de sistemas de clasificación profesionales en grupos profesionales.

Planes de Igualdad Obligatoriedad de negociar planes de igualdad en empresas de más de 100 trabajadores y trabajadoras.

Comisión de Igualdad Creación de una Comisión de Igualdad de carácter paritario para negociar y desarrollar la implantación de medidas de desigualdad, al objeto de eliminar desigualdades y discriminaciones que pudieran detectarse por razón de género.

Acoso Sexual y por razón de sexo Incluir protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Seguridad y Salud en el trabajo Incrementar los derechos de información recogidos en la LRRL; establecimiento de mecanismos que faciliten la formación de los Delegados de Prevención y la creación de la figura de Delegado o Delegada de Medio Ambiente en la empresa o centro de trabajo.

Prevención de Riesgos Laborales, Reproducción y Maternidad, La empresa garantizará que en las evaluaciones de riesgos se consideren las situaciones de reproducción y maternidad según recogen los anexos I y II de la Directiva 92/85/CEE; además establecerá protocolos de actuación ante este tipo de situaciones.

28 de enero de 2009

