

AMBITO TEMPORAL: 4 AÑOS.

- **Incremento salarial 2009** : 1,5 % , con **retroactividad** desde 1 enero 2009 :

Los salarios se actualizarán en la nómina del mes siguiente de la firma del convenio. La cantidad a abonar en concepto de atrasos correspondiente a 10 meses del 2009, se abonarán de forma prorrateada en 12 mensualidades del año 2010. En el año 2010 se facilitará una tabla de atrasos para clarificar estas percepciones.

- **Incremento salarial 2010** : 1% , con **revisión salarial retroactiva, según la siguiente cláusula:** En el caso de que el IPC registrara a 31-12-2010, un incremento superior al 1%, se efectuará una revisión en el exceso sobre el 1%, abonándose como atrasos la cantidad resultante de aplicar esta revisión a partir del mes en que el 1% sea superado y por el número de meses en que esto ocurra.
- **Incremento salarial 2011:** 1%, con **revisión salarial retroactiva, según la siguiente cláusula:** En el caso de que el IPC registrara a 31-12-2011, un incremento superior al 1%, se efectuará una revisión en el exceso sobre el 1%, abonándose como atrasos la cantidad resultante de aplicar esta revisión a partir del mes en que el 1% sea superado y por el número de meses en que esto ocurra.
- **Incremento salarial 2012:** 1%, con **revisión salarial retroactiva, según la siguiente cláusula:** En el caso de que el IPC registrara a 31-12-2012, un incremento superior al 1%, se efectuará una revisión en el exceso sobre el 1%, abonándose como atrasos la cantidad resultante de aplicar esta revisión a partir del mes en que el 1% sea superado y por el número de meses en que esto ocurra.

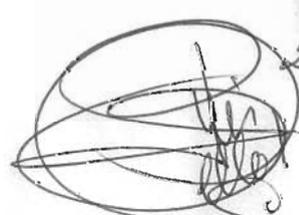
A partir del 1-01-2012 ninguna de las categorías recogidas en este convenio percibirán un salario anual inferior a los 14.000€, excepto las comprendidas en el grupo 8 correspondientes a contratos de formación 1º y 2º, peón menor de 18 años, y aspirante administrativo menor de 18 años.

CLAUSULA ABSORCIÓN. Durante la vigencia del presente convenio operará la compensación y absorción recogida en el artículo 26.5 del E.T. Al término de la vigencia del presente convenio se acuerda negociar una nueva cláusula de absorción.

No serán compensables ni absorbibles los incrementos salariales pactados en este convenio para los salarios inferiores a 14.000€ brutos en cómputo anual, recogidos en las tablas salariales.

En el supuesto de que una empresa se acogiera a la cláusula de inaplicación o descuelgue prevista en el presente convenio, no operará para tal empresa la absorción o compensación durante la vigencia de tal descuelgue o inaplicación.

Recabi


Recabi
26-10-09
18306

1

CLAUSULA DE INAPLICACION SALARIAL "DESCUELGUE"

"Las empresas que se encuentren en alguna de las situaciones descritas en los párrafos siguientes y como consecuencia de la aplicación de los incrementos salariales pactados puedan ver seriamente agravada su situación económica, solicitarán a la representación legal de los trabajadores o a los trabajadores directamente, en caso de ausencia de los anteriores y a la Comisión Paritaria del Convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del E.T., su intención de no aplicar los incrementos pactados en este convenio provincial con dos meses de antelación a la fecha en que se pretenda hacer efectiva esta medida de descuelgue.

La solicitud se podrá basar en alguna de las siguientes situaciones:

1. Presentación de cuentas auditadas que acrediten pérdidas fehacientes en el último ejercicio así como endeudamiento o estado de insolvencia inminente correspondiente al corriente año.
2. Presentación de solicitud de declaración de situación legal de suspensión de pagos, junto con el correspondiente auto de admisión.
3. Documentación que acredite la autorización administrativa para una rescisión colectiva de contratos de trabajo que afecte como mínimo al porcentaje o mínimo de la plantilla de conformidad con la legislación vigente de aplicación ó acuerdo entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa tras el perceptivo periodo de consultas.
4. Otras causas económicas, no contenidas en los párrafos precedentes, que puedan derivar, como consecuencia de la aplicación del incremento salarial pactado en una situación crítica análoga a las descritas.

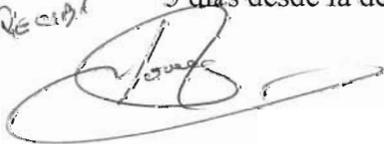
Las empresas deberán adjuntar a su solicitud, además de la documentación que acredite encontrarse objetiva y fehacientemente en alguna de las situaciones anteriormente señaladas, los siguientes documentos:

- Memoria explicativa.
- Balances y cuentas de pérdidas y ganancias.
- Cartera de pedidos, plan de viabilidad y situación financiera.

En los casos previstos en los puntos 1, 2 y 3, la Comisión Paritaria una vez constatada fehacientemente la circunstancia alegada y oídas previamente la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, autorizará la inaplicación del incremento salarial previsto por el convenio para dicho año.

En el caso previsto en el punto 4, la Comisión Paritaria, una vez analizadas las circunstancias alegadas y oídas la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, resolverá lo que estime oportuno en un plazo máximo de 2 días. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se someterá la resolución del conflicto a la consideración de un arbitro. La designación se producirá en el plazo máximo de 2 días, de entre una terna propuesta por el tribunal de mediación y Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, y su resolución se dictará en el plazo máximo de 5 días desde la designación.

Recibí



Recibí

26-10-09
18'30 h

La resolución arbitral será recurrible en revisión ante la Autoridad Laboral. La posible inaplicación a la que se hace referencia en este precepto lo será en todo caso, únicamente para el año o años solicitados siendo por consiguiente aplicables automáticamente los salarios pactados en el vigente Convenio una vez transcurridos dichos años. Respecto a las cantidades dejadas de percibir, se propone un período transitorio para el pago de tales cantidades prorrateado en 2 años, a partir del momento en que vuelva aplicarse el salario del convenio.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional”.

REJUVENECIMIENTO PLANTILLAS/JUBILACIÓN

La edad obligatoria de jubilación será a los 65 años siempre que se cubra el período mínimo de cotización y todo ello en aras de favorecer la política de empleo.

Para ello, se seguirán las siguientes pautas :

— Que la empresa dirija al trabajador, a la representación legal de los trabajadores en la empresa y a la Comisión Paritaria del Convenio, la exigencia del cumplimiento de esta obligación con el compromiso nominal de emplear a un trabajador desempleado, utilizando un contrato de igual naturaleza y grupo profesional. Excepcionalmente la empresa podrá contratar un trabajador perteneciente a un grupo profesional distinto, siempre que lo justifique por escrito a la Comisión Paritaria y obtenga su aprobación por unanimidad.

— Que en caso de producirse cambios motivados por promoción interna en el seno de la empresa, ésta deberá comunicarlos en los mismos términos que en el punto anterior y ocupando el desempleado la vacante que como consecuencia de esta promoción se crease.

—Si el nuevo contrato se resolviera durante el periodo de prueba o antes de dos años, la empresa en un plazo no superior a treinta días, vendrá obligada a realizar una nueva contratación en los términos del punto anterior, informando de ello a la Comisión Paritaria.

El contenido del presente acuerdo no será de aplicación, en las resoluciones de contratos derivadas de Despidos por Causas Objetivas, tanto individuales como colectivos.

La Comisión Paritaria del Convenio velará por el cumplimiento de lo aquí acordado.

RECEBI


Reabi' 26-10-09
18'304

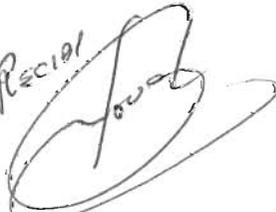
3

LICENCIAS RETRIBUIDAS

- Por conciliación de la vida familiar, se conceden dos días por accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estos 2 días podrán ser alternos.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- Para conciliar la vida familiar, se concede una licencia retribuida por el tiempo indispensable y una sola vez al año, para acompañar a padres o hijos al médico especialista, con la presentación del justificante oportuno.
 - Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
 - Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
 - Por conciliación de la vida familiar y para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas quedando esa agrupación fijada en el presente convenio en 14 días laborales de permiso retribuido.
- Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.
 - Se concederá un permiso de 4 horas al año para asuntos propios para aquellos trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa superior a 2 años, mediando para ello un preaviso de 48 horas.

Recibí


Recibí 26-10-09
18:30h


EXCEDENCIAS

Excedencia voluntaria

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

EXCEDENCIA POR RAZONES FAMILIARES.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

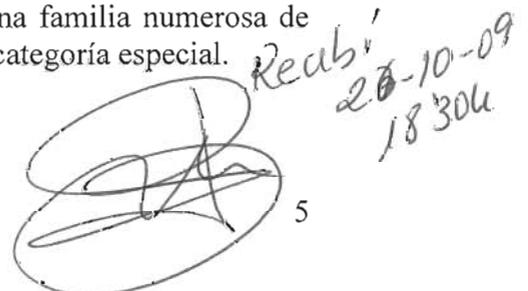
La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

RECIBO


Recibido
28-10-09
18:30h

5

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Las organizaciones firmantes del presente convenio entienden que son objetivos imprescindibles para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada, los siguientes:

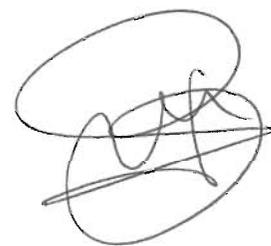
- las relaciones laborales en las empresas deberán estar presididas por la no discriminación por razón de sexo;
- las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres;
- se prohíbe toda discriminación por razón de sexo o edad de los trabajadores en materia salarial cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o grupo profesional.
- Los criterios de ascenso y promoción en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.
- se reconocerán los derechos de las trabajadoras y trabajadores frente a situaciones de acoso y de violencia de género;
- Incidir más, a través de campañas específicas de información, en el fomento de la incorporación de la mujer al sector metalúrgico, promoviendo la reducción de desequilibrios de género en nuestro sector con el fin de corregir su actual nivel de subrepresentación. A tal efecto, se articularán toda una serie de políticas de actuación con el fin de implantar la no discriminación por razón de sexo en todos los órdenes de la vida laboral en el sector metalúrgico alicantino.

SEGURO POR INCAPACIDAD PERMANENTE, ABSOLUTA Y MUERTE

Todas las empresas afectadas por el presente convenio, deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo y muerte, derivadas de accidente de trabajo, a favor de todos y cada uno de los trabajadores por un capital de VEINTITRES MIL EUROS (23.000€), para el año 2009.

Para el año 2010 el capital de dicho seguro será de VEINTISIETE MIL EUROS (27.000 €).

Recibi


recibi
26-10-09
18'30u


Para el año 2011 el capital de dicho seguro será de VEINTISIETE MIL EUROS (27.000 €).

Para el año 2012 el capital de dicho seguro será de VEINTINUEVE MIL EUROS (29.000 €).

ACUERDO MARCO ESTATAL

Las partes firmantes del presente convenio, ratifican de modo expreso el acuerdo marco nacional del sector metal, comprometiéndose a su incorporación al texto del presente convenio, con carácter inmediato.

Recibi


Recibi
26-10-09
18:30h
