



PLATAFORMA CONJUNTA UGT-CCOO CONVENIO COLECTIVO METAL ALICANTE – 2009

Vigencia. Un año, pero conforme a los objetivos alcanzados en la negociación se podría plantear un vigencia superior a la inicial prevista

Incremento salarial. Mejora salarial garantizada por encima del poder adquisitivo, es decir adición de la cantidad pactada sobre IPC previsto inicialmente y del definitivo después sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales del convenio, salvo en los que se establezca un incremento distinto. **Estructura salarial. Fijar en las tablas salariales la retribución bruta mínima anual.**

Cláusula de revisión salarial. Garantía por encima de la inflación definitiva a 31 de Diciembre de 2009 del porcentaje pactado en el incremento salarial, tanto en los conceptos salariales como extrasalariales. Si dicha inflación fuera superior fuera superior al IPC previsto se efectuara la correspondiente revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra, de tal manera que quede garantizada una mejora del poder adquisitivo de al menos %. Dicha revisión tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2009.

(a negociar) Adicionando porcentajes correspondientes de días y de cantidades. Establecer los conceptos salariales de puesto de trabajo, de cantidad o calidad o de devengo superior al mes que contemplen, entre otras, las siguientes situaciones: trabajo a incentivos, trabajo a turnos, turnicidad,. **Plus carencia de incentivos = plus convenio.** El Art. 17 del actual texto pasara a denominarse plus convenio se abonará por día hábil a todos los trabajadores con independencia de la existencia de un régimen de incentivos aplicado de en la empresa. **Bases mínimas de incentivos.** (Art. 16 CC). El rendimiento óptimo teórico será también como mínimo de manera proporcional al salario y será al menos el equivalente de multiplicar el porcentaje por la suma de salario base y futuro plus convenio. $S.B.+ PC (= p.c.i.) \times \text{porcentaje rendimiento óptimo.}$, considerándose el 100 (centesimal) para el salario base y PCI. **Pagas Extraordinarias.** Modificar la referencia a la paga de Julio, dado que su abono se produce en el mes de Junio. Acercamiento de las pagas extraordinarias a la cuantía de una mensualidad.

Incapacidad temporal. Modificación de los artículos 37 y 38 del actual CC. La situación de I.T. dará lugar a la percepción del 100 %, incluido riesgo de embarazo. Por causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se abonara el 100% de la base de cotización desde el primer día. El 75% de la base de cotización en los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral desde el primer día hasta el décimo quinto, el 90% hasta el de día vigésimo quinto y el 100% desde el vigésimo sexto en adelante



Dietas. Será de aplicación para todos los trabajadores, con independencia del sector de actividad al que pertenezcan, estableciendo la dieta completa en 37 €, la Media Dieta su importe será de 12 €. Cuando el trabajador deba pernoctar fuera de su domicilio, correrá a cargo de la empresa el abono de los gastos de hospedaje que se adicionara a las referidas dietas, siendo estas abonadas anticipadamente al desplazamiento. El Kilometraje se establece en 0,35 €.

Jornada. Reducción efectiva de 8 horas anuales respecto a la jornada máxima anual. En su defecto la creación de un día de libre disposición.

Horario. Salvo acuerdo en contra la jornada será de lunes a viernes. El trabajo en sábado o festivo tendrá un recargo del 100 %. Las empresas estarán obligadas a pactar el horario y calendario con la R.L.T. antes de la finalización del primer trimestre de cada año.

Vacaciones. Los días festivos no serán considerados al objeto de cuantificar las vacaciones. Tendrán una duración de 30 días laborables interrumpidos, salvo pacto en contrario. Eliminación de Art. 44 que dice (salvo que la naturaleza aconseje otra época), y cambiar por "mutuo acuerdo entre empresa y trabajador".

La situación de I.T., maternidad y/o paternidad o matrimonio interrumpirá dicho periodo disfrutándose con posterioridad.

Los trabajadores que por causa de I.T. hayan visto suspendidas o aplazadas sus vacaciones, podrán reanudarlas o iniciarlas hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Flexibilidad. Necesidad de acuerdo con la RLT y en cualquier caso, la jornada diaria no podrá superar las nueve horas diarias y 44 semanales.

Desplazamiento. En el trabajo a realizar fuera de los locales de la empresa, el tiempo de ida y vuelta correrá por cargo de la empresa o en su defecto se considerará como tiempo efectivo de trabajo en todas las empresas afectadas por el presente convenio, sin excepción alguna.

Desplazamientos a la Unión Europea y el extranjero. En los desplazamientos a la unión europea o al extranjero será necesario acuerdo previo con la R.L.T. y el trabajador o trabajadora afectado/a. corriendo todos los gastos por cuenta de la empresa y percibiendo aquellos en concepto de dieta adicional la cantidad de 40 €

Montaje y mantenimiento. El preaviso en los supuestos de desplazamiento deberá ser como mínimo de 7 días de antelación. Inicio y finalización de jornada igual que el centro de trabajo de origen. Las instalaciones serán en el puesto de trabajo adecuadas para atender las necesidades de los trabajadores. (Comedor, Wc, agua...). Plus de reten semanal de 130 €. Reten de semana o festivo de 40 € diarios. Plus turnicidad de 20 €. Plus diario 24 €. Eliminación del Art. 42 y la parte correspondiente del 27.

Estabilidad en el empleo. Información previa sobre las necesidades de contratación; establecimiento de un volumen de temporales en relación con los indefinidos. Igualdad de trato en las condiciones de trabajo, calificación profesional y salario. Necesidad de acuerdo para contratar ETT's. Indemnización a todos los contratos temporales y eventuales. La subcontratación de actividades será con información previa, negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores. Contrato de relevo. Las empresas



estarán obligadas a celebrar los contratos de relevo por el 75% de la jornada como mínimo a petición del trabajador que reúna los requisitos y quisiera la jubilación parcial. Se trabajara el 25% de la jornada. Las disposiciones legales que puedan ser más favorables en dicha materia se tendrán en cuenta a los efectos de aplicación a trabajadores. Subrogación. Anexo propuesta para empresas auxiliares de centros públicos y/o administrativos. En los supuestos de cambio de contrata se subrogará a los trabajadores-ras así como a las plantillas a las que afecte a una parte de línea de producción perteneciente a empresas principales. Integración laboral. Como mínimo un 2% de las plantillas lo serán de personas discapacitadas.

Plan de Igualdad. A todos los niveles, negociando y su implantación en todas las empresas entre mujeres y hombres.

Calendario Laboral. Anualmente se elaborara por la Comisión paritaria un calendario provincial que será de aplicación en aquellas empresas que no acuerden un calendario propio.

Salud laboral. Revisiones específicas del puesto de trabajo, y en su defecto anuales. La entrega de la ropa necesaria para el desarrollo del trabajo incluirá en todos los casos zapatos adecuados y la entrega como mínimo de dos equipos en invierno y dos en verano. Información, negociación y acuerdo en los supuestos de elección de mutua. La gestión de I.T. se realizará a través de la Seguridad Social. Las acciones preventivas en los centros de trabajo serán planificadas con acuerdo de RLT. Se realizarán estudios y evaluaciones de los riesgos psico-sociales. La comisión paritaria de salud laboral participará e intervendrá en las empresas para preservar el medio ambiente. Delegado provincial de prevención de riesgos, uno por cada organización sindicales, liberados con cargo a las empresas.

Conciliación de la vida laboral y familiar. Mejora de excedencias, permisos y licencias para compatibilizar la vida familiar y laboral. Establecer una ayuda para los hijos-as en edad escolar. Ampliación de los permisos en todas sus vertientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo a parejas de hecho de cualquier tipo.**Excedencias.** Todas las excedencias se constituyen como un derecho del trabajador, de modo que su uso requerirá únicamente la correspondiente notificación a la empresa con 15 días de antelación a su ejercicio. Se creara una nueva excedencia de carácter forzoso de un año por cada 6 de permanencia en la empresa y, por tanto, con derecho automático al reingreso.

Derechos sindicales. Mejora de permisos, licencias, acumular, y reconocimiento de delegados sindicales (+49). Acceso a nuevas tecnologías (correo, Internet...).

Seguro. Todas las empresas afectadas deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias en cualquier caso de muerte, gran invalidez, incapacidad para el trabajo habitual e incapacidad absoluta para todo tipo de trabajo y/o para el trabajo habitual. La cantidad para cada uno de los años se aumentará de igual forma y en las mismas condiciones que las tablas salariales.

Comisión Paritaria. Elaborará anualmente las tablas salariales (revisadas y de columna de atrasos, en su caso) y tendrá competencias para intervenir en la elaboración, seguimiento y evolución del plan de formación sectorial y en las empresas.