Generalitat de Catalunya
Departament de Treball
Serveis Territorials a Tarragona

RELACIONS COL·LECTIVES - MEDIACIONS

Exp.: 6/2007
Ref.: JMS

MEDIACIÓ VAGA
EMPRESA: SECTOR DEL METALL

ACTA

En els locals d'aquests Serveis Territorials a Tarragona, a les 10.00 hores del dia 22 de maig de 2007, davant del director dels Serveis Territorials, Sr. Josep M. Solanes Segura, compareixen a l'acte de mediació sol·licitat pel secretari general del Sindicat Territorial MCA-UGT i pel secretari general del Sindicat Intercomarcal Minerometal·lúrgic de les comarques de Tarragona de CCOO, les persones que es relacionen seguidament:

Pel sector del metall	**DNI**
Joan Maria Noguera (president)	39619864H
Josep Sans Parés	77780060V
Enric Roda	39674040Y
Josep Andreu Figueras	39671595E
Fernando Morato Rubio	38057230G
Fernando Urzaiz de Arana (assessor)	39669085L

Per la part social	**DNI**
Miguel Caballero Cantalejo	3057009X
José Antonio Pasadas	44293194R
Manuel Molina Alvarez	39694101B
Fernando del Valle Balasanz	17820539R
Josep Llort Guell	39827022S
Carlos López Téllez	34014642B
Andreu Capdevila i Milà	38049908L
José Antonio Hernández Martínez	39878993Y
Rodrigo Navarro Jiménez	39872889C
Francisco Javier Garrido Tellaeche	14940149Q
Soledad Roca Cid	40908780Z
Luis Solera Paricio	46590111T
Francisco Jornet Girones	39824359C
Conxa Fatsini Della	40900862P
Rafael Vidal Reyes	39832435T

Obert l'acte, i atès que la vaga afecta a serveis essencials per a la comunitat, el president de l'acte pregunta a ambdues parts quina és la seva proposta de serveis mínims. La part social (MCA-UGT i CCOO) manifesta que no s'han d'assignar serveis mínims a les empreses del sector. La part empresarial (APEMTA) diu que s'han d'assignar serveis mínims a les àrees de treballs continus (24 h) de les empreses del sector.

El president de l'acte manifesta als assistents en relació als serveis mínims, que cal tenir en compte que les empreses de manteniment del sector del metall presten serveis a les empreses químiques, nuclears i hospitalàries.

Ambdues parts han estat conversant i discutint sobre el motiu que han plantejat els treballadors en la sol·licitud de la mediació de vaga.

Després d'un llarg període de negociació, ambdues parts accepten un principi d'acord que se adjunta a aquesta acta.

Per lo que aquest acte de mediació finalitza amb el resultat d'**AVINENÇA,** per la qual cosa queda desconvocada la vaga prevista del dia 30 de maig del 2007 (inici a les 22.00 hores) al dia 1 de juny de 2007 (finalització 22.00 hores).

Llegida i trobada conforme aquesta acta la signen els assistents, a les 02/50 hores del 23 de maig de 2007, en el lloc a dalt esmentat i en reben una còpia.

Vigencia: 6 años.

Ámbito Funcional: El presente convenio será de aplicación aquellas empresas en las que su CNAES coincida con los CNAES listados en el Acuerdo Estatal del Sector del metal (BOE de 4 de octubre de 2006)

Incremento y revisión salarial:

IPC Previsto + 0,4 % (Redactado texto BCN).

Revisión técnica IPC real – 0,2 décimas (texto BCN).

Incremento lineal adicional según tabla. Mismo redactado que Barcelona (Pág. 3):

- Grupo 1 = 23,99€
- Grupo 2 = 21,60€
- Grupo 3 = 20,20€
- Grupo 4 = 18,16€
- Grupo 5 = 17,21€
- Grupo 6 = 14,76€
- Grupo 7 = 14,45€

Las tablas de los anexos del convenio, se incrementarán para todos los años de vigencia del convenio, en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado de cada año más 0,5 puntos, después de actualizar la desviación del IPC menos 2 décimas.

Dieta y ½ dieta:

- ½ Dieta: 13 €; Dieta completa: 26 € ; Km. 0,32 € con redactado BCN (pag. 26) respecto el alojamiento y desayuno en instalación hotelera.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a siete días naturales en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Pluses:

- Plus de Nocturnidad = 25% Sobre salario convenio.
- Plus reten = Incluir los sectores de: centrales térmicas y ciclos combinados, tendidos, generación, transporte y distribución de energía eléctrica, telecomunicaciones... y alumbrado publico y semáforos.
- En todos los casos se respetarán condiciones y cantidades superiores ya pactadas.

- En los supuestos que no se hubiera contemplado para la contratación la necesidad de ser poseedor del carné de conducir, el trabajador no esta obligado a poner a disposición de la empresa su carné de conducir, debiendo pactarse las condiciones para ello con el empresario.

Jornada Laboral: 2007 = 1756; 2008 y s.s. = 1.754.

Calendario Laboral: Incluir redactado siguiente.

"Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral.

La fijación del calendario laboral se realizará respetando los límites establecidos legalmente respecto al régimen de descansos, y la consulta previa a los representantes de los trabajadores.

Será obligatorio exponer en lugar visible del centro de trabajo el calendario laboral vigente."

Vacaciones:

- Se contabilizarán 22 días laborables en caso de fraccionarse las mismas.
- Incluir redactado y derechos de la ley de igualdad respecto a su disfrute posterior. (disposición adicional undécima, apartado 6, relativa a la adición del artículo 38.2 del E.T.) (adopción/acogimiento y matrimonio)
- Las vacaciones de los concesionarios de automóviles quedan pendientes de acordar con ASTAVE y los sindicatos.

Empleo y contratación:

- Incluir redactados Barcelona Pág. 16 y 17.
- Jubilación Parcial – Reunidas las condiciones y requisitos establecidos por la S.Social en el RDL 15/1998 de 27 de noviembre, el trabajador/a tendrá derecho a acogerse a la modalidad de jubilación parcial mediante contrato de relevo, siempre y cuando la empresa pueda incorporar relevista adecuado al puesto de trabajo.
- Se creará una comisión para definir que se entiende por puesto de trabajo.

Permisos:

- Permiso de 1 día para la conciliación de la vida familiar y laboral. Se deberá preavisar como mínimo en 48 horas y solo lo podrá solicitar a la vez 2% de la plantilla. En empresas de entre 50 y 100 trabajadores, 2. En empresas de más de 100 trabajadores el 2% y de haber fracción, se redondea al entero superior.
- Permiso retribuido de 10 horas para acompañar a familiares de 1er grado por consanguinidad o afinidad a consulta de medicina general o especialista dentro de las 20 que recoge el artículo 28.6 del convenio.
- Por nacimiento de hijo: tres días, dos de ellos laborables; en el supuesto de cesárea hasta cuatro días naturales. En el supuesto de gravedad 5 días.
- Art. 28.3.3. Incorporar la intervención quirúrgica, pudiéndose utilizar dicho permiso mientras dure dicha situación o recuperación, de forma continuada o fraccionada.
- Art. 28.3.4. En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyugue, hijos, hijos políticos (yerno y nuera), padre, madre, nietos, abuelos o hermanos del cónyugue o de su pareja.
- Regulación del permiso de paternidad (texto Barcelona)
- Acumulación horas de lactancia. Incluir redactado Barcelona.

Inserción de discapacitados: Incluir redactado de Barcelona, Pág. 30.

Subcontratación de actividades: Se realizará un redactado en el que se incluya la necesidad de la información previa.

Subrogación: Incluir los sectores de: cementeras y ciclos combinados, tendidos, generación, transporte y distribución de energía eléctrica, telecomunicaciones... y alumbrado publico y semáforos de poblaciones o agrupaciones de entes de derecho público de más de 80.000 hab.

Preaviso de cese:

- 15 días para GP 6, 7 y 8
- 30 días para GP 1, 2, 3 ,4 y 5

Derechos sindicales:

- Se reducirá a 3 meses la antigüedad para ser candidato.
- Acceso a las nuevas tecnologías de la información (Internet, correo electrónico...) en las empresas que dispongan de esos medios, para delegados de personal y delegados sindicales.
- Delegados sindicales LOLS con todas las garantías en empresas o centros de trabajo con más de 200 trabajadores/as.

Igualdad de oportunidades: Incluir el redactado de Barcelona, Pág. 37.

Retirada de Carné : Se acepta incluir el tema del mantenimiento de puesto de trabajo en caso de retirada de carné.

Uso de coche particular: Redactado artº 64 del convenio de Barcelona.

Coordinación de actividades empresariales: Redactado Tarragona.

Tribunal laboral de Catalunya: Se acepta anexo doc. 15.

Seguro

Gran Invalidez: 42.000 euros
Muerte e Invalidez Permanente: 35.000 euros
Invalidez Permanente total: 30.000 euros
Muerte Natural o accidente no laboral: 1200 euros.

COMPLEMENTOS DE IT por accidente de trabajo

- Añadir "haya existido intervención quirúrgica o bien un mínimo de un día de hospitalización"

Comisión Paritaria:

COMISIÓN PARITARIA:

Se actualiza la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del mismo.

Composición: La comisión paritaria estará compuesta por la presidencia del Convenio, los señores..., como vocales por la representación de los trabajadores/ as;

los señores ... como vocales por la parte empresarial. El Presidente tendrá voz pero no voto.

Domicilio: La Comisión Paritaria tendrá su sede en el Despacho de los Abogados Lleixa-Urzaiz, Avda. de Roma nº 7-7ª planta de Tarragona.

Funciones: Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

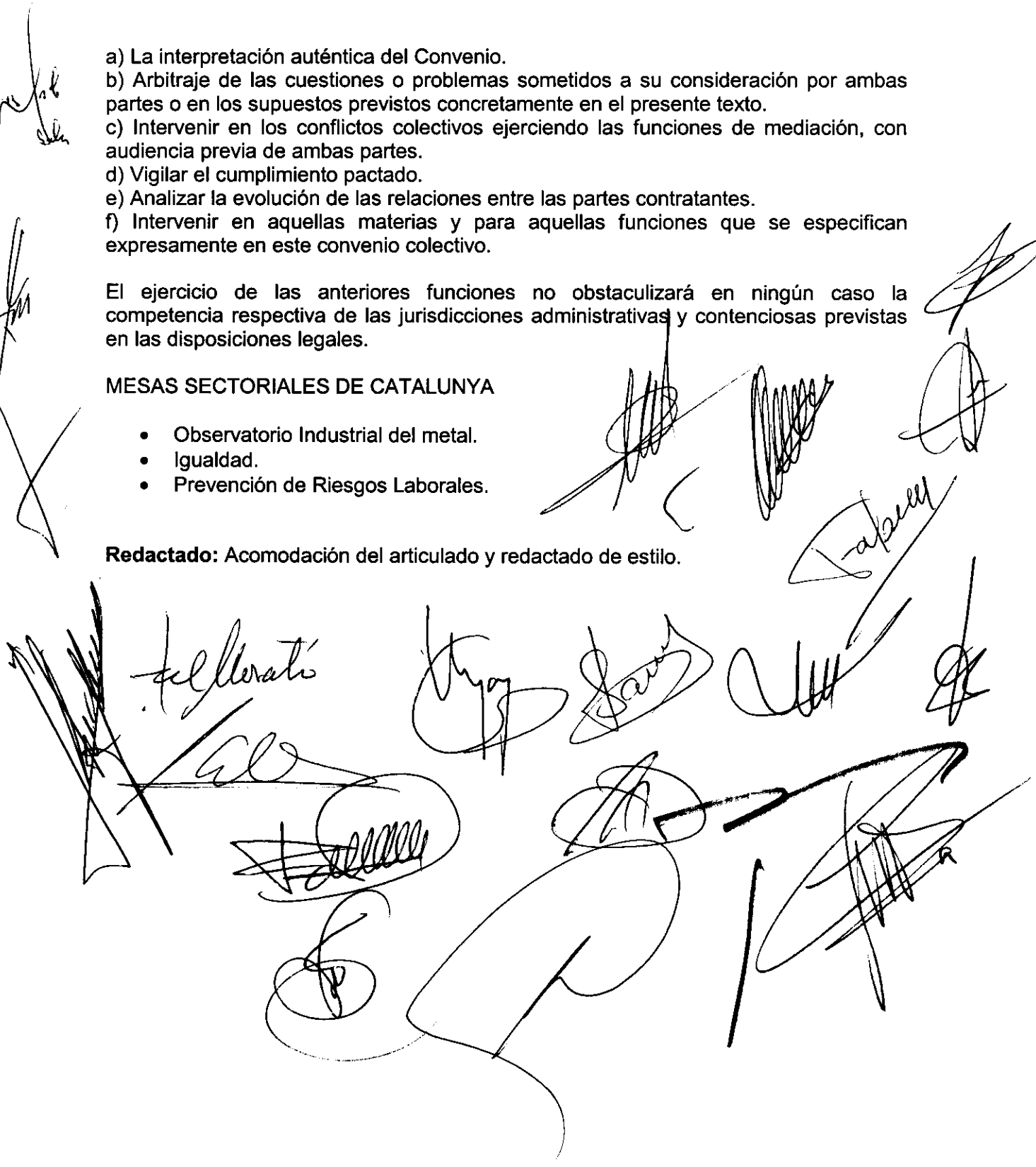
a) La interpretación auténtica del Convenio.
b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
c) Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.
d) Vigilar el cumplimiento pactado.
e) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
f) Intervenir en aquellas materias y para aquellas funciones que se especifican expresamente en este convenio colectivo.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

MESAS SECTORIALES DE CATALUNYA

- Observatorio Industrial del metal.
- Igualdad.
- Prevención de Riesgos Laborales.

Redactado: Acomodación del articulado y redactado de estilo.



FLEXIBILITAT

Article 50 – Flexibilitat Estructural

Per tal d'adequar la capacitat productiva amb la càrrega de treball existent en cada moment, les empreses podran elaborar un calendari amb la distribució irregular de la jornada anual al llarg de l'any negociant-ho i acordant-ho amb la Representació Legal dels Treballadors, si n'hi hagués.

Aquesta distribució ha de respectar, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal que la llei preveu. Es poden superar les 9 hores de jornada diària, però es recomana que no se superin les 10 hores diàries, i que es respecti el descans entre jornades.

Article 51 – Flexibilitat Conjuntural

En situacions excepcionals, imprevistes o sobrevingudes i amb la finalitat d'adequar la capacitat productiva a la càrrega de treball existent en cada moment, es reconeix a l'empresa la facultat de modificar l'horari dels treballadors, mitjançant les mesures previstes en els apartats a) i b) següents.

Per dur-ho a terme, l'empresa prèvia informació a la representació legal dels treballadors si n'hi hagués, preavisarà amb un mínim de 7 dies naturals d'antelació als treballadors individualment afectats. Durant aquest període de preavís es negociarà amb vista a la consecució d'un acord. Després de finalitzar el període de preavís l'empresa notificarà als treballadors la seva decisió que produirà efectes en la data prevista.

Sens perjudici de la variació del temps de treball que resulti per aplicació del present article el treballador percebrà mensualment la retribució íntegra que li hauria correspost de no haver-se produït l' esmentada variació del temps de treball.

En les dues mesures citades i pel supòsit que la regularització prevista a cada una d'elles no pugui realitzar-se dins de l'any natural, aquesta no haurà de superar el primer semestre de l'any següent.

Si arribat el final del període de regularització el treballador degués hores a l'empresa, aquestes es tindran per treballades a tots els efectes sense que sigui procedent cap descompte salarial per aquest motiu. Altrament, si el treballador tingués al seu favor un saldo d'hores, l'excés li serà abonat amb 20% sobre la hora ordinaria .
Les citades mesures previstes son:

a)Flexibilitat Horària:

Consisteix en la facultat de prolongar o reduir la jornada del treballador fins a 2 hores diàries y fins un màxim de 20 dies laborables, tot respectant la jornada de treball anual.

L'empresa regularitzarà la prolongació o reducció d'hores aplicades, dintre de les jornades laborables del treballador fins un màxim de 2 hores diàries.

El 20% de recargo que tienen estas horas, se cobrarán en el mes en que se realicen.

b)Borsa Horària:

L'empresa despondrà d'una Borsa d'hores de 40 hores /any , tot respectant la jornada de treball anual. Fins al límit d'aquestes hores, l'Empresa està facultada per realitzarà una variació dels dies en que està distribuïda la jornada ordinària del treballador establerta al calendari laboral o modificar el nombre de jornades laborals del treballador.

La ampliació o reducció de jornades laborals per regularitzar la variació o modificació de jornades laborals tindrà que realitzar-se a raó de jornades completes.
Seran dies inhàbils per la aplicació del present apartat b las 12 fiestas oficiales nacionales y las 2 fiestas locales que se establezcan cada año.

En cas que en aplicació del present apartat b) hagi de treballar-se en dies establerts al calendari laboral com de descans o festiu per al treballador afectat, se li abonarà a aquest

addicionalment, en el mes en que els treballi, el 50% del valor de l'hora ordinària per hora treballada en aquests dies.

Tot allò que està en el present article serà d'aplicació llevat d'acord entre les parts.

Aquest article nomes serà de aplicació a empreses de mes de 250 traballadors y que no pertenezcan a actividades de mantenimiento y montajes.

Amb la pretensió o finalitat d'evitar o si s'escau minimitzar efectes estructurals o conjunturals que, sobre l'ocupació produeixen les mesures col·lectives d'ocupació previstes en els articles 47.1 i 51 de l'Estatut dels Treballadors, serà preceptiu negociar en el tràmit previst en l'article 51.4 paràgraf tercer de l'Estatut dels Treballadors, amb la Representació Legal dels Treballadors, i amb caràcter previ a la decisió empresarial,mesures alternatives que evitin o bé redueixin els efectes derivats de l'aplicació dels articles citats. Aquestes mesures alternatives podran consistir o bé en flexibilitat horària, o bé en borsa horària.

Així mateix, es recomana que abans d'utilitzar les mesures col·lectives previstes en l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors s'esgotin les possibilitats establertes en l'article 51del present Conveni.

Lo especificado en los dos apartados anteriores sólo afectará a las empresas que hallan hecho uso de la flexibilidad indicada en los apartados a) o b).

Se respetarán aquellos acuerdos en materia de flexibilidad que sean más beneficiosos en su conjunto a lo aquí estipulado.

Propuesta del anexo de montaje y mantenimiento

Se incluirán en el convenio aquellos acuerdos a los que se llegue con el sector de montajes y mantenimiento.

Formación

Ambas partes se comprometen a reactivar la comisión de Formación de Cataluña.