

PLATAFORMA FEMZ CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA, TECNOLOGIA Y SERVICIOS DEL METAL DE ZARAGOZA - 2023

Art. 1.4 AMBITO TEMPORAL

- Duración de Convenio 4 años (2023-2026)

Art. 5. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

- Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, considerados en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones superan en nivel total de este convenio, caso contrario se consideraran absorbidas por las mejoras aquí pactadas.
- Operará la compensación y absorción cuando los salarios abonados en su conjunto sean más favorables para los trabajadores que los fijados en convenio.
- La absorción y compensación citadas podrán realizarse entre conceptos de distintas naturalezas, conforme al cómputo anual.

Art.7. SUBROGACION Y SUBCONTRATACION

- Eliminación de los supuestos exceptuados en la no subrogación de las empresas con plantillas inferiores a quince personas trabajadoras.

Art. 9. ABSENTISMO Y AUSENTISMO

El absentismo laboral es la ausencia de la persona trabajadora en su puesto de trabajo. La persona no se presenta o abandona el empleo en las horas que debería estar presente, por lo que tampoco cumple con las tareas inherentes al mismo.

Absentismo: toda ausencia plenamente justificada y sobre la que el trabajador y la empresa no tiene ningún tipo de control sobre ella.

Ausentismo: toda ausencia del trabajador en su puesto de trabajo y sobre la que la persona trabajadora tiene decisión sobre su ausencia, principalmente en la duración de los permisos, ya sean retribuidos o no.

Tipos de absentismo y ausentismo

A modo de ejemplo, se considera absentismo:

- Vacaciones
- Riesgos vinculados al periodo de embarazo o lactancia, enfermedades por embarazo, parto o lactancia.
- Accidentes de trabajo
- Enfermedades comunes
- Violencia de genero
- Maternidad y paternidad
- Asistencia a juicios como citado

Se consideraría ausentismo a modo de ejemplo:

- Permisos y licencias en general (abuelos, elecciones, no retribuidos)
- Retrasos
- Imponderables (tutorías, veterinario..)
- Medicina privada incluida la odontología y la fisioterapia
- Salidas personales (notaría, banco, dni, inss)

Con el fin de conseguir una reducción del ausentismo se propone el abono de un plus no consolidable vinculado a una posible paga de revisión salarial, de la que la persona trabajadora no cobrará la totalidad del importe.

La persona que en el año anterior haya tenga un índice de ausentismo superior al 1.82 % anual (4 días o su equivalente en horas, excepto horas sindicales, huelga y vacaciones).

Es decir, las personas que estén por debajo de este índice de absentismo, en caso de producirse una desviación salarial por exceso de IPc, cobrarán la totalidad del importe designado en el art. 14 de revisión salarial y las que estén por encima cobrarán el 50% del importe abonable en una paga única no consolidable.

Art. 10.2 DISTRIBUCION IRREGULAR DE LA JORNADA Y BOLSA HORARIA

- Creación de una bolsa de disponibilidad de horas individual de 13 días de alza y 13 días a la baja.
- Se realizará un preaviso al comité de empresa y al personal trabajador de al menos 48 horas antes de la efectividad de la medida, motivando las causas. En el caso de causas extremas sobrevenidas o fuerza mayor, debidamente comunicada y justificada a la RLPT, el preaviso será de 24 horas.
- Se podrá trabajar en sábado y aumentar hasta en 2 horas diarias (max.10)
- Se priorizará la compensación en viernes o lunes.
- Dicha bolsa de horas se compensará hora por hora
- Será posible utilizarla durante la posible ultraactividad
- La utilización de la bolsa será plurianual, es decir se podrá trasladar de un año a otro. De esta manera la compensación del mismo se podrá llevar a cabo por la empresa durante la vigencia del presente Convenio y un año más.
- Si en el momento de la extinción del contrato, quedarán horas pendientes al alza o a la baja, se abonarán o descontarán en el finiquito, según corresponda.

Art. 10.4. PLUS DISPONIBILIDAD HORARIA

- Aclaración del importe del plus de disponibilidad: carácter mensual.

Art. 10.5 REGISTRO HORARIO

- Recordatorio de obligaciones y remisión a la normativa vigente.

Art. 11. HORAS EXTRAS

Simplificación de la forma de abono de las horas extras pagadas

- 40% todas las horas extras normales
- 60% todas las horas extras nocturnas
- 75% todas las horas extras domingo y festivos.

Art. 12. VACACIONES

Eliminación de la referencia de la Ordenanza de Siderometalurgia de 29/07/1970 respecto al cálculo promedio de prima de los últimos 3 meses en la liquidación por vacaciones.

La liquidación de vacaciones se realizará calculando el salario diario de la persona trabajadora multiplicado por el número de días pendientes de disfrutar.

Art. 13. RETRIBUCIONES

- Eliminación de todas las referencias a la Ordenanza de Industria Siderometalúrgica de 1970.
- Eliminación de la garantía del anexo II para aquellas personas trabajadoras que perciban retribuciones superiores en cómputo global a las señaladas en convenio.
- Incrementos:
 - Año 2023: 0%; **
 - Año 2024: 1.5%
 - Año 2025: 1.5%
 - Año 2026: 1%

***AENC, carece de contenido económico y revisión durante los años 2021 y 2022.*

El C.C. de Industria, Tec, y Ser.del Metal, ha aumentado durante estos dos años 21 y 22 entre incremento y revisión un 12,20%.

Además dicho porcentaje se ha consolidado en las tablas base cálculo del año 2023(3.25+8.95=12.20)

El AENC sugiere un incremento del 10% en 3 años(23-24-25),logicamente sin tener en cuenta la consolidacion del C.C.de Industria de 8.95 para el inicio de 2023.

Art. 14. ACTUALIZACIÓN SALARIAL

- Para llevar a cabo la revisión salarial, será condición única que el promedio anual del IPI (índice producción industrial) sea superior al del año anterior.
- Se vincula a que el promedio de IPI nacional sea mayor que el del año anterior. Si ese criterio se cumple, se revisa con tope.
- De cumplirse este requisito, la revisión salarial se realizaría de la siguiente manera:

Será abonada en su totalidad con los límites marcados en el art.9 absentismo y siempre en términos individuales del 1.82% de ausencias anuales. De no ser así, únicamente tendrá derecho al cobro del 50% de la revisión salarial.

Dicha revisión tendría carácter anual, se realizaría en un único pago sin carácter retroactivo ni consolidable, y en el caso de cobrarse la totalidad del 100% , siempre estaría topado en un máximo de un 1,0% por año.

Art. 17. RENDIMIENTOS Y PRIMAS

- Simplificación del actual sistema de primas, ligando la prima a la productividad y la calidad.
- La garantía mínima del cobro del 22% de prima de actividad, estará vinculada a los estándares de calidad establecidos por la empresa.

Art. 20. PLUS DISTANCIA

- Eliminación por referencia a la ordenanza de 1958

Art. 21. DIETAS

- D.Completa: 48,77€/día
- M.Dieta: 18,29€/dia

Art. 23. PRESTACION POR INVALIDEZ O MUERTE

Establecimiento de una prima de seguro por un importe de 36.500€ para toda la vigencia del convenio.

Introducción de 2 nuevas clausulas en el articulado para:

- Que no puedan ser concurrentes dos causalidades(no acumulativas)
- Cláusula de limitación temporal de percibo de la prima por fallecimiento a dos años.

Art. 24. PRESTACION POR INVALIDEZ O MUERTE

- Eliminación del requisito de la ausencia de recargo de prestaciones por resolución administrativa o judicial para el cobro del 25% del complemento.
- Eliminación del punto d) mutilación
- Aclaración del concepto hospitalización: Se entenderá por hospitalización, el periodo de estancia en centro hospitalario ligada con las causas que justificaron el ingreso.

Art. 25. DESPLAZAMIENTO

Introducción de texto aclaratorio adicional, definiendo que se entiende por desplazamiento:

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de la persona trabajadora a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual, por un período de tiempo inferior a doce meses dentro de un período de tres años.

Art. 26. EXCEDENCIAS

Se establece un preaviso por parte de la persona trabajadora de 1 mes en todas las modalidades a excepción de la excedencia por cuidado de enfermedad de familiar de 1er grado.

Art. 27.8. COMISION PARITARIA DEL CONVENIO. INAPLICACIÓN (descuelgue parcial)

Descuelgue parcial automático de la revisión salarial para las empresas con dificultades económicas (disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas durante 2 trimestres consecutivos o las ventas de cada trimestre son inferiores a las registradas en el mismo trimestre del año anterior)

Remisión integral al art. 82.3 y 41.4 y 41.5 del TRET

Art. 37. PLANES DE IGUALDAD

Actualización texto respecto a legislación vigente RD 901/2020 y 902/2020

Art. 53. PERIODO DE PRUEBA

- Establecer un periodo de prueba de hasta 6 meses para los contratos indefinidos incluidos fijos discontinuos.
- En los contratos temporales o de duración determinada, se establece un periodo de prueba de hasta 50% de la duración del contrato inicial, incluidos los contratos formativos para la práctica profesional.
- No obstante, se estará a lo regulado en el Convenio estatal del Metal, si posteriormente a este acuerdo surgen disposiciones legales que afecten a lo pactado en este punto.

Art. 55. JUBILACION PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

Añadir actualización de la prórroga del contrato de jubilación parcial en industria manufacturera hasta el 31-12-2023.

Art. 56 . MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

- Remisión al 15 y 16 del TRET
- Ampliación de hasta 6 meses en la prórroga del contrato temporal por circunstancias de la producción. Art. 15.2 TRET
- No obstante, se estará a lo regulado en el Convenio estatal del Metal si posteriormente a este acuerdo surgen disposiciones legales que afecten a lo pactado en este punto.

Art. 59. PERMISOS Y LICENCIAS

Adecuación de los permisos actuales a las previsibles nuevas licencias y permisos de la Ley de Familias

- a) *Permiso parental de 8 semanas (6 en el 2023 y 8 en el 2024) para el cuidado de un hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años.*
- b) *Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad, o de cualquier conviviente.*

- c) *Cuatro días al año, que se podrá disfrutar por horas, por "motivos familiares urgentes o inesperados"*
- d) Eliminación de los permisos por afinidad más allá del primer grado.
- e) Eliminación de la ampliación de las licencias en 2 días más por desplazamiento de más de 50 km del domicilio de la persona trabajadora.
- f) El permiso NO Retribuido se concederá previa solicitud, pudiendo ser denegado dependiendo del número de ausencias. No será acumulable a vísperas de puente, festivos o vacaciones, para garantizar el normal funcionamiento.

Art. 60 Código conducta laboral

Actualización transcripción IV CEM

CLASIFICACION PROFESIONAL

- o Actualizar los grupos profesionales y funciones, incorporando las formaciones universitarias y/o equivalentes:
 - Doctorado
 - Grado universitario y master
 - Grado universitario
 - Grados F.P- Superior
 - Grado F.P- Medio



CLAUSULA ADICIONAL SEXTA

La comisión paritaria analizará la viabilidad de la implementación de instrumentos complementarios de protección social que cubran las contingencias de jubilación, supervivencia o vejez de las personas trabajadoras, directivos y directivas y empresarios y empresarias del sector, difundiendo, en su caso, la conveniencia de su utilización. En todo caso, se estará a lo que disponga el Convenio Estatal del Metal en cuanto a planes de pensiones se refiere.

No obstante, se estará a lo regulado en el Convenio estatal del Metal si posteriormente a este acuerdo surgen disposiciones legales que afecten a lo pactado en este punto.

ELIMINACION DE LAS CLAUSULAS ADICIONALES:

- Adicional segunda
- Adicional tercera

ELIMINAR TODAS LAS REFERENCIAS A LAS ORDENANZAS :

*Ordenanza de trabajo para la Industria Siderometalurgica de 29/07/1970

*Ordenanza de 10/02/1958 por la que se unifican las normas relativas al plus de distancia de las Reglamentaciones de Trabajo.



Plataforma Convenio FEMZ 26052023 (one drive)