

## PLATAFORMA CONJUNTA UGT-CCOO

Disposiciones preliminares – Se adjunta (I)

- 1- Art. 4...VIGENCIA: 2 ó 3 años en función de condiciones pactadas
- 2- Art. 7 ....INCREMENTO SALARIAL: Recuperación de salarios contenidos por efecto de la crisis e incrementos acordes con las previsiones. Durante vigencia convenio asegurar IPC+mejora adicional.
- 3- Art. 8... REVISIÓN SALARIAL CON FÓRMULAS CLARAS.
- 4- Art. 11, 12 y art. 84....GARANTÍAS PARA PLUS DE HOMOGENEIZACIÓN: no absorbible ni compensable, incrementar de acuerdo a lo pactado en Convenio. Mejorar redacción que garantice la aplicación real y efectiva de las garantías y condiciones establecidas. Cumplir con lo redactado en artículo 84.
- 5- Art. 15 Pagas extraordinarias  
  
Equiparación de la paga de Marzo a las otras y pago de la de Navidad antes del día 15
- 6- Art. 16 y 27....HORAS EXTRAS PRIORIZANDO COMPENSACIÓN DESCANSO. Fomentar actuaciones organizativas para la disminución de horas extras estructurales y así favorecer medidas para su conversión en empleo
- 7- Art. 18....MEJORA DE PLUS 4º TURNO e incorporación del plus de turnos por trabajar a sistema rotativo mañana, tarde y noche Art.19 PLUS DE DOMINGO, Art. 21...DIETA COMPLETA, MEDIA DIETA y en el supuesto de que el empresario se haga cargo de reservar el alojamiento para la pernocta, esta será en condiciones dignas. Art. 24....Mejora en PÓLIZA DE SEGUROS para lo que además se incorpora la cobertura en caso de fallecimiento.
- 8- Art.25. Garantía salarial en caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional y riesgo durante el embarazo. Se adjunta redacción (II)
- 9- Art. 23 Que se defina claramente que la ayuda es por cada hijo
- 10- Art. 26...JORNADA LABORAL ANUAL:
  - Regulación de parte de las horas en pro de la Información y Comunicación.
  - Reducción de 3 horas
  - Nuevo Art.....Descanso mínimo retribuido para jornadas continuadas de más de 6h. Tiempo de descanso considerado como tiempo efectivo de trabajo.

11- Artículo 28. Vacaciones.

1. Las vacaciones serán de treinta días naturales consecutivos por año natural completo de servicio efectivo en la empresa. Podrá pactarse el fraccionamiento de su disfrute de común acuerdo. Estas no podrán iniciarse en festivo o víspera de festivo y salvo pacto en contrario deberán disfrutarse en los meses estivales de julio, agosto o septiembre.

12- Art. 32...LICENCIAS Y PERMISOS:

- Art. 32 ...Reconocimiento de los mismos derechos en esta materia a matrimonios y parejas de hecho de igual o distinto sexo.
- Art. 32 b) El día de la celebración de matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Art. 32, h)... Permiso retribuido para acompañamiento a Consultorio Médico de pariente de 1er grado que esté a su cargo y/o tutor legal. La consulta debe coincidir con la jornada laboral. Debe acreditarse, mediante certificación o documento oficial de facultativo, la necesidad de acompañamiento.
- Permiso retribuido para permanencia en urgencias sin ingreso pariente de 1er grado.
  - Art. 32, k)...Se incluye licencia retribuida por el tiempo necesario para trámites de adopción o acogimiento
  
- Incluir 1 Día de libre disposición, como mínimo: Los días a libre disposición se concederán por orden de solicitud, sin necesidad de justificación y mínimo a 1 persona por turno o Departamento. La solicitud se realizará con un mínimo de 15 días de antelación al disfrute y dentro del año natural. En el caso de que una persona haya solicitado el día o los días, hasta tres veces y no haya podido disfrutarlo por haber un compañero o compañera que lo haya solicitado con antelación, el trabajador podrá optar a;
  - 1) Solicitar a la empresa la reducción de ese día a elegir por la empresa en el año en vigor
  - 2) El disfrute del mismo al año siguiente de manera solapada al día a libre disposición de ese año.

13- Art. 35. Suspensión con reserva de puesto de trabajo en caso de maternidad, paternidad o acogimiento.

Se adjunta redacción. (III)

14- Art. 51 y 52. Valoración puestos de trabajo y Obediencia en el trabajo. Eliminación.

15- Art. 57 ....MEDIDAS Y PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN ANTE ACOSO MORAL Y EL ACOSO SEXUAL , POR RAZÓN DE SEXO O ACTOS DISCRIMINATORIOS:

- a. Protocolos de actuación, diferenciados, por acoso moral y acoso sexual, por razón de sexo o actos discriminatorios, como guía para aquellas empresas que no los tengan.
- b. Creación de Comisión de Instrucción formada por RLT y Empresa. RLT tendrá participación, intervención y codecisión en todas las fases del procedimiento.

Se adjunta documento (IV)

16- Art. 58....REGULACIÓN AUSENCIAS IMPREVISTAS Y RETRASOS: Previsión anticipada, equitativa y programada por parte de la Empresa de medidas organizativas para solventar estos problemas.

17- Art. 59. Forma del contrato. Se adjunta redacción (V)

18- Art. 60. Cambio redacción (sede por domicilio)

19- Art.61. Ingresos y periodo de prueba. Se adjunta (VI)

20- Art.65. Empresas de trabajo temporal. Se adjunta documento (VII)

21- Se adjunta texto nuevo artículo para empleo y contratación. (VIII)

22- Art. 69. Jubilación parcial y contrato de relevo

El trabajador, tras indicárselo a la empresa con una año de antelación, podrá acogerse al contrato de relevo, según lo previsto.....

El relevista será de carácter indefinido.

23- Art. 80.Trabajos en diferentes grupos profesionales. Cambio de la función que efectivamente desempeñe por al puesto de trabajo que desempeñe.

24- Art. 81. Cambiar Ascensos por Promoción interna. Se adjunta texto propuesto. (IX)

25- Art. 82. Puestos de Confianza. Eliminación conforme se acordó.

26- Art. 84. Garantía en la aplicación de la clasificación profesional.

Para la asignación de Grupo se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen de superior categoría profesional, no de tiempo.

27- Art. 86, 87, 88, 89 y 90...FALTAS Y SANCIONES:

- Suprimir todas aquellas causas susceptibles de falta o sanción por abusivas
- Incluir como Faltas muy graves las situaciones probadas de acoso sexual, por razón de sexo o discriminación y de acoso moral.

Se adjunta documento (X)

28- Art. 101. Acumulación y concentración del crédito horario. Se adjunta documento. (XI)

29- Art. 103. De la acción sindical. Se adjunta documento. (XII)

30- Art. 112. Creación, composición y funciones (C.Mixta), 115. Procedimiento de mediación y 116.Procedimiento de arbitraje. Se adjuntan documentos modernizados. (XIII)

31- FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO:

- Promoción de acreditación y reconocimiento de grupo profesional la formación en la empresa y la experiencia laboral.
- Ampliación de derechos de intervención y participación de la RLT cuando exista personal en prácticas (BECARIOS, FP, FP DUAL)

Art. 118. Se adjunta redactado. (XIV)

32- CAPITULO DUODECIMO. Se adjunta documento (XV)

- 33- Art. 127. Incluir en el punto 1 al lactante.
- 34- Art. 128. Formación en prevención de riesgos laborales. Se adjunta. (XVI)
- 35- Art. 130. Ropa de trabajo. Se adjunta actualización de texto. (XVII)
- 36- Art. 133. Derechos y garantías para víctimas de violencia de género. Se adjunta documento.(XVIII)
- 37- Art.134. Estructura de la negociación colectiva. Eliminación del segundo párrafo del punto 2.3.
- 38- CONCIENCIA EN MEDIO AMBIENTE Y PROTOCOLOS.
- Se incluye la figura del delegado/a de medio ambiente.
  - Se incluye la Comisión Paritaria seguridad y salud y medio ambiente.  
Se adjunta redacción Capítulo Decimoquinto (XIX)
- 39- PROMOCIÓN DEL LENGUAJE NO SEXISTA, AMPLIACIÓN EN MATERIA DE PLANES DE IGUALDAD Y ACCIÓN POSITIVA:
- a. Elaboración de Planes de Igualdad en empresas de 100 trabajadores.
  - b. Participación, intervención y codecisión de la RLT en:
    - i. El diagnóstico de situación,
    - ii. La implantación de acciones y medidas para corregir las posibles situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres o colectivos discriminados en materia de acceso a la contratación, salarial, jornada, formación y promoción
    - iii. El seguimiento y revisión, como mínimo anual, del cumplimiento de las medidas propuestas.

CAPITULO DECIMOSEXTO. Se adjunta. (XX)

40- Incluir en el modelo de nómina que hay anexo, el concepto de ANTIGÜEDAD

41- INCLUIR UN MODELO DE CONSULTA A LA COMISIÓN MIXTA DEL CONVENIO