



## CONVENI COL·LECTIU D'INDÚSTRIES SIDEROMETAL·LÚRGIQUES DE LA PROVÍNCIA DE GIRONA

Us informem que avui, 24 de juliol de 2018, s'ha signat el **Conveni Col·lectiu del Metall per a la província de Girona**.

A continuació us detallem el contingut de les modificacions i pactes que s'han introduït al text:

- **Durada:** 2018, 2019 i 2020
- **Incrementos:**
  - o 2018: 2,5%
  - o 2019: 2,5%
  - o 2020 2,5%
- **Revisió salarial:** Si al final del conveni la taxa d'IPC acumulada supera l'increment total pactat del 7,5%, es procedirà a fer la revisió tècnica de la diferència amb un topall del 0,75%, sobre les taules del 2020 i aplicable a partir de l'1 de gener de 2021.

Aquesta revisió no tindrà efectes retroactius.

- **Compensació i absorció:** És manté la clàusula de compensació i absorció. No obstant això, es pacta expressament que **aquest any 2018, NO ES PODRÀ COMPENSAR, NI ABSORVIR.**

**S'ha fet una revisió de l'articulat i s'han incorporat al text, els següents punts:**

**A.- ANNEX I bis.-** Empreses concessionàries i/o distribuïdores de vehicles a motor

L'àmbit funcional de la clàusula de subrogació recollida en l'Annex I també inclourà, a partir de la data de publicació del present conveni, les empreses concessionàries i/o distribuïdores de vehicles a motor, excloent les empreses nàutiques.

En el moment de la pèrdua del contracte, es produirà la subrogació pel nou adjudicatari amb els efectes i termes regulats en l'Annex I

**B.- MASA SALARIAL DESAGREGADA.-**

1. – Els representants legals dels treballadors de les empreses de més de 10 treballadors tindran dret a ser informats anualment, dins del primer trimestre de cada any,

- respecte a la massa salarial desagregada corresponent a l'any anterior, per tal de corregir les eventuais situacions de discriminació per raó de sexe.
2. S'entendrà per massa salarial desagregada el detall de número de dones i homes de cada grup professional i el desglossament de tots els conceptes salarials amb les quanties meritades.
  3. En cas que algun dels grups professionals només estigués integrat per un únic treballador, les quantitats corresponents a aquest grup professional no seran agregades a la informació a facilitar, essent informada la RLT d'aquesta situació.
  4. D'acord amb allò previst a l'article 65 de l'ET, els RLT hauran de preservar aquesta informació exclusivament per les finalitats previstes en aquest article.
  5. En cas que es detectin discriminacions per raó de sexe, la RLT informará a la direcció de l'empresa, i de manera conjunta s'estudiaran les mesures a aplicar per tal de eliminar les situacions de discriminació.

### **C.- COL·LECTIU LGTBI.-**

(LGBTI: Col·lectiu de lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals i intersexuals).

#### **PERMÍS DE PATERNITAT**

En cas de naixement d'un fill, per adopció o acolliment, el treballador o treballadora no beneficiari de la prestació de maternitat tindrà dret a la suspensió del contracte durant 5 setmanes ininterrompudes ampliables en cas de part, adopció o acolliment múltiple en dos dies més per cada fill a partir del segon. El beneficiari de la present llicència haurà de comunicar a l'empresari amb una antelació de 15 dies l'exercici d'aquest dret. En el cas d'utilitzar-ho a continuació el permís de naixement, el previ serà de dos dies d'antelació.

A les parelles de fet degudament inscrites en el corresponent Registre o, en el seu defecte, amb document públic o oficial que ho acrediti, amb independència de la seva orientació i/o diversitat sexual, se'ls reconeixerà els mateixos drets, permisos i llicències retribuïts que als cònjuges.

### **D.- VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE.-**

1.- La violència de gènere inclou tot acte de violència física i psicològica que s'exerceix sobre les dones per part dels que són o han estat els seus cònjuges o aquells que estiguin o hagin estat vinculats amb elles per relacions similars d'afectivitat.

Aquesta violència constitueix l'expressió més greu de discriminació i de la situació de desigualtat entre homes i dones, i la seva eliminació necessita importants canvis socials i d'actuacions integrals en diferents àmbits, incloent el laboral.

2.- A la regulació de les víctimes de violència de gènere, s'estarà a allò establert a la LO 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

Igualment, la treballadora víctima de violència de gènere tindrà els drets previstos a l'Estatut dels treballadors.

3.- En aplicació de l'article 21 de la LO 1/2004, les absències o faltes de puntualitat a la feina motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades, quan així ho determinin els serveis socials d'atenció, o els serveis de salut, o per resolució judicial, segons correspongui, sense perjudici que les absències siguin comunicades fefaentment per la treballadora el més breument possible, i de forma inexcusable quan siguin requerides per justificar la seva absència al seu lloc de treball.

4.- Les treballadores víctimes de violència de gènere, per facilitar la comunicació amb l'empresa, hauran de comunicar un domicili a efectes de notificacions.

#### **E.- LLICÈNCIES.-**

En els supòsits de llicències per matrimoni, naixement o mort d'un familiar quan el fet causant succeeixi un dia no laborable, s'iniciarà la llicència el primer dia laborable següent (S'incorpora així la doctrina del Tribunal Suprem al respecte).

#### **NOTA MOLT IMPORTANT**

El Conveni no entrarà en vigor fins que hagi estat publicat al Butlletí Oficial de la Província de Girona i s'haurà d'aplicar de forma efectiva en el termini de 30 dies a partir de la data de la publicació