



TIPO DE CONTRATO	Debe estar contratado a tiempo completo
ESCALA DE EDADES	Se adelanta a los 61 años la jubilación parcial (a los 60 para los mutualistas) y se precisan 33 años de cotización
EMPLEO ESTABLE	Se precisan 6 años de antigüedad y la empresa debe tener más del 70% de los trabajadores fijos
REDUCCIÓN DE JORNADA	a) Mínimo del 25% y máximo del 67% b) 80% si el relevista es contratado a tiempo completo de forma indefinida
BASES DE COTIZACIÓN	No pueden ser inferiores al 65% del promedio de las bases del trabajador relevado
COTIZACIÓN EFECTIVA	Durante el periodo de jubilación parcial, se elimina la obligatoriedad de que la empresa y el trabajador paguen las cotizaciones como si el relevado estuviese trabajando a jornada completa

REQUISITOS NUEVA NORMATIVA JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO RELEVO



REJUVENECIMIENTO DE LAS PLANTILLAS

Esta materia se regirá por lo dispuesto en el artículo 12-6 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes convienen en valorar positivamente la aplicación en el sector como instrumento que permite el fomento del empleo mediante el rejuvenecimiento de plantillas y el relevo generacional, obteniéndose el objetivo de permitir la inserción laboral a la vez que se convierte en herramienta útil para abordar las renovaciones de plantilla y posibles reestructuraciones.

Por todo ello las Empresas dentro de los límites de sus facultades de organización y de la atención a las necesidades de funcionamiento estudiarán las peticiones que les sean formuladas, en materia de jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten.

En aquellos casos en que la Empresa no atienda la solicitud del trabajador, cualquiera de los afectados, podrá dirigirse a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, quien después de oír a las partes, tratará de aproximar sus posturas de cara a la consecución de un acuerdo entre Empresa y trabajador, que posibilite la jubilación parcial de este último.

Dentro de las anteriores previsiones el trabajador podrá concertar con la Empresa una reducción de su jornada de trabajo y de su salario en los términos y condiciones regulados en los apartados 6 y 7 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Habida cuenta de la reciente publicación en el Boletín Oficial del Estado del Real Decreto-Ley 20/2018 de 7 de diciembre de 2018 de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España, en cuyo artículo primero se proroga para determinados trabajadores y hasta el 31 de diciembre de 2022 la regulación de la modalidad de jubilación parcial con contrato de relevo vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011 de uno de agosto, y coincidiendo las partes en que dicha proroga constituye un instrumento que facilita la renovación de las plantillas y el rejuvenecimiento del Sector, se recomienda que las empresas apliquen el mismo.

ASAMBLEAS INFORMATIVAS EN UGT

Dado el interés de la nueva normativa para la Jubilación Anticipada y el Contrato Relevo, en UGT vamos a celebrar asambleas informativas con las que despejar dudas y recomendar procedimientos de aplicación de este instrumento para el rejuvenecimiento de las plantillas.



AFÍLIATE:

MÁS INFORMACIÓN EN EL TELÉFONO 948 290 624

O EN NUESTRA SEDE, AVENIDA ZARAGOZA 12, 1ª PLANTA

**UNIDOS:
HACIENDO FUTURO**



UGT INFORMACIÓN

UN CONVENIO LÍDER EN DERECHOS

Las Patronales, UGT y CCOO han firmado el Convenio del Metal de Navarra para los próximos 4 años (2018 a 2022). Con unas subidas salariales que aumentan el poder adquisitivo de los cerca de 40.000 trabajadores del sector gracias a los incrementos de IPC + 5,5% en salarios de tablas y del IPC + 3,5% en salarios reales, la negociación de este Convenio se ha prolongado durante meses en los que UGT ha llevado la iniciativa para incorporar cláusulas que neutralicen los efectos de la Reforma Laboral, que permitan recuperar derechos perdidos durante la crisis y que otorguen herramientas para controlar que se cumple con lo pactado.

UGT vuelve a ser el primer sindicato más representativo en el sector del Metal, y este hecho se ha traducido en la aprobación de otros instrumentos que vienen a reforzar avances del Convenio del Metal, como el Acuerdo Intersectorial de Navarra o la reciente normativa para ampliar la Jubilación Parcial y el Contrato Relevo. Con importantes mejoras económicas, sociales y laborales, éste es un resumen de las principales novedades del nuevo Convenio del Metal.

PRIMER SINDICATO DEL METAL

27,49% REPRESENTACIÓN

SALARIOS TABLAS	SALARIOS REALES
5,5%	3,5%
más IPC histórico	



PODER ADQUISITIVO

Los sucesivos Convenios del Metal de Navarra han conseguido que no se pierda poder adquisitivo durante la crisis. Ahora, el poder adquisitivo aumenta.



CONTRATO RELEVO

El Convenio incorpora recomendaciones para que se aplique la nueva normativa de Jubilación Anticipada y Contrato Relevo para rejuvenecer plantillas.

EDAD JUBILACIÓN	AÑOS COTIZADOS
61	33

HORAS EN 2018 Y 2019	HORAS EN 2020 Y 2021
4	6
Para acompañar hijos al médico	





MEJORAS SOCIALES

Un día de libre disposición recuperable, más horas en licencias retribuidas para visitas médicas, mejores permisos retribuidos para facilitar la conciliación.



VIGILANCIA Y CONTROL

Refuerzo de las labores de la Comisión Paritaria como instrumento al que acudir en caso de inaplicaciones, cambios sustanciales en condiciones de trabajo, etc

UGT, PRIMERA FUERZA SINDICAL DEL METAL			
SINDICATO	DELEGADOS	PORCENTAJE	
FICA-UGT	339	27,49%	FICA-UGT 
ELA	334	27,08%	ELA 

RESULTADOS ELECTORALES A LA FIRMA DEL CONVENIO DEL METAL, SOBRE UN TOTAL DE 1.233 DELEGADOS DEL SECTOR

AVANCES ECONÓMICOS, SOCIALES, LABORALES Y NORMATIVOS

GANAR PODER ADQUISITIVO

Tras conseguir que la actualización salarial quedara vinculada al IPC histórico, se ha llegado a un acuerdo que garantiza el aumento del poder adquisitivo de los trabajadores y las trabajadoras. Incluso aunque la inflación se dispare, el pasado mes de noviembre se situó en 1,7% y la interanual llegó al 2,3%, con este modelo **AUMENTA EL PODER ADQUISITIVO.**

SALARIOS TABLAS

2018: IPC estatal 2017 +1,4 = (2,5%)
2019: IPC estatal 2018 +1%
2020: IPC estatal 2019 + 1%
2021: IPC estatal 2020 + 1%

SALARIOS REALES

2018: IPC estatal 2017 +0,9 = (2%)
2019: IPC estatal 2018 +0,5%
2020: IPC estatal 2019 + 0,5%
2021: IPC estatal 2020 + 0,5%

SALARIOS TABLAS	SALARIOS REALES
5,5%	3,5%

más IPC histórico

Teniendo en cuenta que muchos trabajadores están esperando la aprobación del Convenio del Metal para recibir las actualizaciones de sus salarios, los firmantes del Convenio recomiendan a las empresas aplicar los incrementos salariales a la firma del Convenio, sin esperar a su publicación en el Boletín Oficial.

MÁS CONCILIACIÓN



Un día de libre disposición recuperable (sin reducción de jornada) por cada año de vigencia del convenio a partir de 2019.

Años 2018 y 2019: Licencia retribuida de **4 horas anuales** para acompañar al médico a los hijos hasta los 14 años. Años 2020 y 2021: **6 horas anuales retribuidas.**

Tratamientos oncológicos: Lo que exceda del permiso retribuido de 16 horas será licencia no retribuida y cotizada en bases mínimas.

Exámenes prenatales: se fomentará que las empresas faciliten cambios de turno para que los padres puedan asistir a estas pruebas.

En caso de fallecimiento del cónyuge durante las vacaciones del trabajador, **las vacaciones se suspenderán durante el periodo de licencia**, reiniciándose las vacaciones hasta su terminación cuando finalice la citada licencia.

Licencia retribuida de 12 horas por año para acompañar al cónyuge o a parientes de primer grado de consanguinidad a pruebas diagnósticas que, a juicio del facultativo y emitido por escrito, requieran anestesia general y acompañamiento.

FORMACIÓN Y PRÁCTICAS

Los contratos de trabajo en prácticas celebrados a partir del 1 de enero de 2019 **incrementarán su retribución en 5 puntos** del porcentaje de los Salarios Garantizados para los Grupos Profesionales:

Primer año: pasa del 60% al 65%

Segundo año: pasa del 75% al 80%

Contrato para la formación: a partir del 1 de enero de 2019, los salarios se **incrementarán en un 1,5%** por encima del aumento que registren los Salarios Garantizados (IPC histórico más un punto anual). Posibilidad de acumulación de la formación en un solo periodo.

SUBCONTRATACIONES

Regulada por primera vez en España, en la vigencia del Convenio del Metal, las empresas subcontratadas deberán **aplicar a sus trabajadores las condiciones recogidas en el Convenio Sectorial correspondiente**, con lo que se apuntala la fuerza vinculante del Convenio.

Se sigue el Principio de Mínimo Garantizado de los convenios sectoriales, por lo que **no afecta sólo a los salarios, sino también a la jornada y otras condiciones laborales.**

Este logro se ha conseguido para toda la vigencia del Convenio, por lo que se establece un **periodo transitorio de aplicación.**

CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO

La Comisión Paritaria se refuerza como el instrumento al que los trabajadores pueden recurrir, a través de su Representación Legal, para **exigir el cumplimiento de lo acordado.**

Trabaja para la divulgación y el conocimiento de lo acordado, y velará especialmente por el cumplimiento de las medidas de los artículos 24, 25, 26, 50 y Capítulo XI (ver cuadro), para que se adopten con criterios de razonabilidad, proporcionalidad y equilibrio

CONTRATACIÓN

Debe responder al criterio de "a trabajo estable, contrato estable" y respetar el buen uso de las modalidades vigentes

SUSPENSIONES, EXTINCIONES, INAPLICACIONES, MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES

Se recupera la causalidad y la obligación de acreditar criterios de ponderación, razonabilidad, proporcionalidad y equilibrio

