

**ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA DEL
CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE LA INDUSTRIA
METALGRAFICA Y DE LA FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS.**

En Madrid a 19 de noviembre de 2019.

COMISION MIXTA PARITARIA

-Integrantes de la parte SINDICAL:

- CC.OO
Jose Antonio Rivera Parra.
Ricardo Ezquerro Rioja.
Asesor: Alvaro Ramir Romero.

- UGT
Victor Martínez Llorente.
Antonio Sáez Fernandez.
Asesores:
Jose Maria Piñero Cabrera.
David Pavón Rubio

- USO
Sebastian Ropero Gonzalez.
Asesor
Marcos Ruiz

-Integrantes de la parte PATRONAL

- AME
Jose Luis Vicente
Jesús Beltejar Campos
Juan Antonio Galvez
Javier Marín
Asesores
Daniel Ballesta
Egoitz Begoña

En Madrid, a 19 de noviembre de 2019, siendo las 12.30 horas, en los locales de la Asociación Metalgrafica Española (AME), se reúnen, previa convocatoria al efecto, los miembros de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio colectivo del sector de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (código de convenio: 99003445011982), cuyos nombres se encuentran referenciados.

DUP

MANIFIESTAN

Que habiéndose alcanzado acuerdo sobre el registro de jornada entre AME y las organizaciones sindicales CC.OO., UGT. Y USO, el mismo se formaliza en la presente acta de conformidad con el contenido que sigue:

ACUERDO REGISTRO DE JORNADA SECTOR METALGRÁFICAS

Introducción:

A los efectos de cumplir con las obligaciones legales establecidas por el RD-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, y considerando la complejidad derivada de la heterogeneidad que presentan las diferentes empresas y colectivos que conforman el sector, la Comisión Negociadora alcanza el siguiente acuerdo en relación al:

Registro de la jornada:

Las empresas procederán al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse.

El establecimiento de un sistema de registro de jornada en las empresas no debe suponer la alteración de la jornada pactada ni de su cómputo tal y como se viniera dando en las empresas.

En todo caso, se debe de garantizar no exceder de la jornada anual pactada salvo lo previsto en la legislación vigente.

Aquellas empresas o grupos de empresas que a la entrada en vigor de la presente regulación sectorial tengan ya establecido un sistema de registro de jornada, seguirán aplicando el mismo, en su caso, con las adaptaciones que fuera necesario. En todo caso, las empresas deberán de proceder en el plazo de tres meses a establecer, mediante acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa un sistema de registro de jornada.

La negociación tendrá una duración mínima de un mes y se producirán al menos tres reuniones durante la misma.

En todo caso se deben de garantizar los derechos de negociación, información y consulta con las representaciones legales de las personas trabajadoras de los distintos centros de trabajo para concretar implantación y puesta en marcha de los registros de jornada.

Handwritten notes on the left margin: "Sede", ")", and a large scribble.

Handwritten signatures and scribbles on the right margin.

Handwritten signatures at the bottom of the page.

Procedimiento para la negociación sobre el registro de la jornada:

1. Identificar en las empresas los diferentes colectivos que pudiera haber, así como las diferentes modalidades de jornada que se puedan dar en las empresas, a modo enunciativo o de ejemplo, sin perjuicios de otros colectivos o modalidades de jornada que pudieran darse:

Colectivos:

Trabajadores de producción, mantenimiento, etc(mano de obra directa).

Personal administrativo y de tareas de gestión, (mano de obra indirecta).

Personal con contrato a tiempo parcial.

Personal con reducción de jornada.

Comerciales o personal que se desplaza durante su jornada.

Personal desplazado.

Delegados de personal o sindicales.

Tipos de jornada:

Jornada continua.

Jornada partida.

Guardias.

Retenes o disponibilidad.

Horas extraordinarias.

Flexibilidad de la jornada o distribución irregular de la misma.

Teletrabajo.

Podrán registrarse también las interrupciones que procedan que no tengan la consideración de tiempo de trabajo.

En todo caso, cada empresa deberá de adaptar su realidad a los colectivos y tipos señalados por lo que pueden ser ampliados o disminuidos según sea preciso.

2. Establecer aquellos mecanismos o herramientas que se consideren más adecuados o idóneos a los efectos de dar cumplimiento a esta obligación legal.

Tarjetas de control de acceso.

Huellas dactilares.

Libros de registro.

Etc.

El sistema o sistemas utilizados en momento alguno atentarán contra el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

El sistema utilizado o sistemas utilizados deben de garantizar la fiabilidad de los datos, su trazabilidad y la imposibilidad de que los datos puedan ser alterados o manipulados.

La autenticidad de los datos debe de poder verificarse por la persona trabajadora, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras así como por la Inspección de Trabajo y seguridad Social, no sirviendo a efectos de registro de la jornada cuadrantes, horarios, calendarios laborales u otro tipo de documentos similares.

El sistema debe de poder determinar el número de horas de trabajo efectuadas, su distribución en el tiempo y el número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo que puedan considerarse horas extraordinarias.

3. Acceso al registro.

Las empresas deben de conservar los registros durante cuatro años permaneciendo a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y seguridad Social.

No es admisible que se usen medios o dispositivos propiedad del trabajador o trabajadora para realizar el registro.

4.- Se acuerda asimismo someter a la ratificación del presente acuerdo por la Comisión Negociadora del Convenio a los efectos legales oportunos.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo firmada la presente acta en señal de conformidad por los asistentes arriba relacionados en Madrid a 19 de noviembre de 2019.

IP.

