

ANEXO III. GRUPOS PROFESIONALES.

GRUPO	NIVEL	TITULACIÓN	CATEGORIA
1		Licenciatura	
2	1	Diplomatura Titulación equivalente	Agente Desarrollo Local
	2		-Coordinador Escuela Infantil -Educador Infantil -Arquitecto Técnico Municipal
3		Bachiller Superior FP2	-Técnico Deportivo Municipal
4	1	Graduado Escolar FP1	-Auxiliar Administrativo
	2	Titulación Específica Titulación	-Socorrista -Animador juvenil Especialista

GRUPO	NIVEL	TITULACIÓN	CATEGORIA
5	1	Específica	servicios múltiples Operario/a servicios múltiples
	2	Sin titulación específica	
	3		-Operario/a servicios múltiples -Ordenanza
	4		Limpiador/a

(03/23.001/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 17 de junio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Grupo Folcrá Edificación, Sociedad Anónima" (código número 2804692).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Grupo Folcrá Edificación, Sociedad Anónima", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 26 de marzo de 2009, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 17 de junio de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

NOTA PREVIA.- Todas las referencias efectuadas en el texto del Convenio a "trabajador" se entenderán realizadas indistintamente de su género a las personas, hombre o mujer.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA "GRUPO FOLCRÁ EDIFICACIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA", EN EL CENTRO DE TRABAJO DE MADRID

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL. El presente convenio será de aplicación para la Empresa GRUPO FOLCRÁ EDIFICACIÓN, S. A.

La empresa Folcrá realiza la actividad de INGENIERÍA, FABRICACIÓN y MONTAJE de fachadas ligeras y carpintería metálica para edificios.

Para el centro de trabajo de Madrid, se requieren las siguientes actividades que se diferencian claramente en el presente convenio.

1ª.- **Sector del metal:** Instalación, montaje o reparación de piezas y conjuntos metálicos.

2ª.- **Sector del vidrio:** Manipulación, ensamblaje, montaje y sellado de módulos y elementos con vidrio plano.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL. Las normas de este convenio afectará al centro de trabajo de C/ Amado Nervo, 13-15, local 6, de Madrid, siendo éste el domicilio de la Empresa en la Comunidad de Madrid, afectando asimismo a los centros de trabajo (obras de construcción) en los que los trabajadores están destinados temporalmente.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO PERSONAL. Quedarán comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, todos los trabajadores incluidos en la clasificación profesional de **OPE- RARIOS**, descritos en el Anexo 0 y que presten sus servicios para la Empresa GRUPO FOLCRÁ EDIFICACIÓN, S. A., en el centro de trabajo de C/ Amado Nervo, 13-15, local 6, de Madrid, de la provincia de Madrid, a excepción de los que se hallan reseñados en el artículo 1.3 y 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El personal descrito en la clasificación profesional del Anexo 0 como **TÉCNICOS** y **EMPLEADOS**, quedarán adscritos al Convenio

Colectivo del Centro de Trabajo de Martorell (Barcelona).

CLÁUSULAS DE GARANTÍA

ARTÍCULO 4º.- ÁMBITO TEMPORAL. El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos, el día 1º de Enero de 2.007, con independencia a la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Su duración se fija por un periodo de seis años, por lo que su vigencia finalizará el día 31 de diciembre de 2.012.

ARTÍCULO 5º.- DENUNCIA Y REVISIÓN. La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga se tendrá por efectuada de forma automática con una antelación de un mes a la fecha de su vencimiento, permaneciendo el contenido normativo del Convenio en vigor hasta llegar a un nuevo acuerdo que lo sustituya, no así en cuanto a sus aspectos retributivos que serán retroactivos al día siguiente al de su terminación o finalización de su vigencia.

Las negociaciones para el nuevo Convenio deberán iniciarse en el plazo de un mes a partir de la finalización del periodo del presente Convenio. La representación de los trabajadores acompañará un proyecto razonado sobre los motivos de la negociación y los puntos a deliberar.

Las partes procurarán que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de permitir el examen y la solución específica de los problemas planteados.

RESPECTO A LO CONVENIDO

ARTÍCULO 6º.- RESPETO A LO CONVENIDO. Partiendo de que las condiciones pactadas en el presente Convenio serán consideradas globalmente, si la autoridad laboral estimase que alguno de los pactos de este Convenio conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

ARTÍCULO 7º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN. Las condiciones contenidas en el presente convenio, recogen los pactos suscritos anualmente entre trabajadores y Empresa, sustituyendo en su totalidad a los que actualmente vienen rigiendo, por ser la recopilación de los mismos.

Las retribuciones que se establecen en el presente convenio tienen carácter de mínimas.

Los aumentos concedidos voluntariamente o a cuenta del convenio por la empresa durante la vigencia del anterior convenio o cualquier otra norma legal sustitutiva del mismo serán absorbibles y compensables con las mejoras pactadas en el presente convenio.

La posible aplicación de futuras normas laborales de carácter general, deberán valorarse en su conjunto y cómputo anual, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este convenio, en tanto estas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquellas

ARTÍCULO 8º.- GARANTÍA AD PERSONAM. Si existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

8.1. Complemento “ex vinculación”.

Las cantidades percibidas a partir del 1 de enero de 2009 en concepto de complemento “ex vinculación” del personal que tiene consolidado dicho concepto, no podrán ser compensadas ni absorbidas, y serán revalorizadas anualmente con el incremento pactado en este convenio.

8.2 Complemento “ex jefe de equipo”

Para el personal que tuviera incluido antes del 31.12.2006 en el “plus ad personam” el concepto “Plus Jefe de Equipo”, la cantidad correspondiente a dicho concepto será denominada “plus ex jefe de equipo” y abonado en esta partida específica.

Como consecuencia de la nueva clasificación profesional, aquellos trabajadores que a 31.12.2006, o posteriormente por acuerdo entre las partes, percibiesen el complemento de jefe de equipo y lo tuviesen consolidado se les mantendrá como un complemento Ad personam, denominado Complemento “ex jefe de equipo”. Este complemento no podrá ser ni compensable ni absorbible bajo ninguna circunstancia, y será el que fija las tablas del Convenio Siderometalúrgico de la Provincia de Barcelona, especificado en el anexo I del presente convenio.

El pago de dicho Complemento “ex jefe de equipo”, se abonará en 12 mensualidades.

8.3. Complemento “ex categoría profesional”

Es el que se fija anualmente para el personal del sector del vidrio que en fecha 01/01/2007 estuviera dado de alta en la empresa. Dicha “excategoría profesional” nace de la diferencia entre las tablas del salario convenio del Convenio Colectivo de ámbito esta-

tal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales, en su artículo 87, Anexo III (Madrid) y Anexo X (Barcelona). El complemento “ex categoría profesional” sólo afectará a las categorías definidas en el Anexo IV.

Dicho complemento no podrá ser ni compensable ni absorbible bajo ninguna circunstancia, y será revalorizado anualmente con el incremento pactado en el presente convenio.

COMISIÓN PARITARIA

ARTÍCULO 9º.- La comisión paritaria del presente convenio se constituye como órgano de interpretación, conciliación y arbitraje de cumplimiento de lo que en él se pacta.

Composición: La formará un miembro de la representación de la Empresa y uno de los trabajadores, pudiendo asistir a requerimiento por unanimidad de las partes, sus respectivos asesores, con voz pero sin voto.

Funciones: **1)** Las funciones específicas de la comisión paritaria, serán las siguientes:

- a) La interpretación auténtica del convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes, o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- c) Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.
- d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- e) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- f) Recibir y analizar los acuerdos adoptados por las partes en materia de flexibilidad del tiempo de trabajo.

2) El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará, en ningún caso, la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

Se celebrarán cuantas reuniones sean solicitadas y convocadas por una de las partes.

Domicilio: La comisión paritaria tendrá su sede social en la que sea sede social de la Empresa.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN

ARTÍCULO 10º.- NORMA GENERAL. La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde a la Dirección de empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Si se modificasen las órdenes de carácter estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales.

Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 11º.- NORMA GENERAL. Se aplicarán dos encuadramientos profesionales, uno para el sector del metal y otro para el sector del vidrio.

11.1 Sector Metal: La estructura de encuadramiento profesional del personal correspondiente al sector del metal, será la reflejada en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, basada en Grupos Profesionales, consta de 8 grupos, que se dividen funcionalmente cada uno de ellos en Técnicos, Empleados y Operarios, por lo tanto cada trabajador y trabajadora, deberá ser adscrito a un Grupo Profesional, y a una determinada División Funcional, debiéndose asignar el salario de Grupo establecido para el mismo. Los grupos profesionales serán los indicados en el anexo 0.

11.2 Sector Vidrio: La estructura de encuadramiento profesional del personal correspondiente al sector del vidrio, será la reflejada en el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales, en su artículo 87 y Anexo X (Manufactura y comercio vidrio plano de Barcelona).

11.3. Dada la idiosincrasia de la actividad de FOLCRÁ, montaje de conjuntos compuestos, combinación de elementos metálicos y vidrios, se puede dar por exigencias justificadas de producción y organización, la necesidad de crear equipos mixtos de trabajo entre metalistas y vidrieros teniendo que manipular de forma coyuntural materiales que no sean específicos de su sector, entendiéndose vidrio o metal.

11.4. La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a otro Grupo Profesional donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora sólo será posible, si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, garantizándose, en cualquier caso, por parte de la Dirección de empresa, el período de tiempo necesario de formación y adaptación a dichas funciones. La Dirección deberá comunicar esta situación a la Representación de los Trabajadores, según establece el art. 39.2. del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que haya una modificación legal o convencional que afecte a lo dispuesto en el presente párrafo se estará a lo que se establezca.

11.5. El encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en el respectivo Grupo Profesional y División Funcional, se realizará teniendo presente los criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un grupo determinado, así como la formación requerida para cada uno de ellos.

11.6. La Dirección de empresa podrá fijar la clasificación necesaria para ocupar cada puesto de trabajo en función de los conocimientos profesionales requeridos por el mismo.

11.7. La empresa adopta el sistema de valoración de puestos de trabajo, entendiéndose que va implícito el respeto a las prescripciones que en materia de clasificación profesional establece, por su parte, el Acuerdo sobre Clasificación Profesional, de 20 de diciembre de 1999.

11.8. El acto de clasificación del trabajador en orden al grupo profesional se llevará a efecto por la Dirección de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO III CONTRATACIÓN Y EMPLEO

ARTÍCULO 12º.- CONTRATACIÓN.

La contratación laboral se realizará fomentando el uso adecuado de las modalidades contractuales de manera tal que las necesidades permanentes de las empresas se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT.

ARTÍCULO 13º.- CONTRATO EVENTUAL.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 32, apartado d) del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona, donde textualmente expresa:

“El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, regulado en nº 1, apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, y siempre que se reúnan los requisitos exigidos legalmente. Las empresas metalúrgicas con convenio propio, que deseen acogerse a lo establecido en este apartado, deberán hacer una remisión expresa al mismo, dentro de su convenio, o a través de su Comisión Paritaria.

En aplicación de lo establecido por la Ley 12/2001, de 9 de julio, a la finalización del contrato celebrado con posterioridad al 3 de marzo de 2001, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización económica, equivalente a 8 días de salario por año de servicio.”

ARTÍCULO 14º.- PERIODO DE PRUEBA.

En las relaciones de trabajo podrán fijarse siempre que se concierte por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Grupos Profesionales 1 y 2: seis meses.

Para el resto de Grupos Profesionales: dos meses.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, sin perjuicio de que en tal situación pueda tenerse por no superada la prueba y, una vez superada, la Incapacidad Temporal no interrumpirá la duración del contrato si fuese temporal.

ARTÍCULO 15º.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

15.1 La movilidad funcional del personal podrá obedecer a las siguientes causas:

- a) Petición del interesado, por solicitud por escrito y motivada. Caso de acceder a dicha petición, la Dirección asignará el salario al trabajador de acuerdo con lo que corresponda al grupo profesional que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.
- b) Mutuo acuerdo entre el trabajador y la Dirección de empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.
- c) No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña. La Dirección, oídos los oportunos informes del Servicio de Vigilancia de la Salud (según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) que la empresa tiene contratado, Comité de Seguridad y Salud Laboral, la representación de los trabajadores según los casos, procederá a la movilidad funcional del trabajador interesado a otro puesto más acorde con sus facultades, en el caso que se dieren las siguientes condiciones:

c.1) Existencia de un puesto para sus facultades físicas y profesionales.

c.2) Que dicho puesto estuviera vacante.

Las condiciones económicas se regirán dentro del obligado respeto a las que deba disfrutar en atención a su grupo pro-

fesional, por las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.

- d) Necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicará, como único criterio de selección, la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador. A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta el orden inverso a la antigüedad en el taller, grupo profesional o empresa, respectivamente.

15.2 En estos supuestos se respetará el salario del grupo profesional ostentado por el trabajador afectado por la movilidad funcional, aplicándose en cuanto a las demás condiciones económicas las que rijan para el nuevo puesto. Es decir, los pluses, transportes o prebendas que estuviesen asociados a un determinado puesto de trabajo quedarán suprimidos y se aplicarán las del nuevo puesto de trabajo.

ARTÍCULO 16º.- CESES.

16.1 Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos Profesionales 6, 7 y 8: quince días.
- Grupos Profesionales 4 y 5: un mes.
- Grupos Profesionales 1, 2 y 3: dos meses.

16.2 El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

16.3 Habiendo avisado con la referida antelación, la Dirección de empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

El resto de ellos lo será en el momento habitual del pago. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Dirección de empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

ARTÍCULO 17º.- PACTO DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA.

Cuando un trabajador haya recibido una especialización profesional o formación con cargo a la empresa, el trabajador se comprometerá a permanecer en la empresa durante un plazo mínimo acorde con la formación recibida. Dicho acuerdo se formalizará por escrito y el vínculo obligatorio no podrá superar los dos años. Si el trabajador abandona su trabajo antes del plazo, la empresa tendrá derecho a una indemnización del 100% del coste de la formación.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

RETRIBUCIÓN MÍNIMA

ARTÍCULO 18º.- NORMA GENERAL.

Las retribuciones que se pactan en este Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación del trabajador al puesto de trabajo.

ARTÍCULO 19º.- VALOR HORA ORDINARIA.

A partir del año 2009 el valor de la hora ordinaria será el importe resultante de dividir el salario bruto anual (salario convenio, plus

ad personam, ex categoría, ex vinculación, ex plus jefe de equipo y mejora) por la jornada efectiva anual incrementado con la parte proporcional correspondiente al período de vacaciones y festivos. El importe será el resultante de la siguiente fórmula:

Salario bruto anual	=	Valor Hora ordinaria
$((1750/11) \times 12) - 1909,09$		

ESTRUCTURA SALARIAL

ARTÍCULO 20º.

20. 1. INCREMENTO SALARIAL 2007: Se incrementará el 3,50 sobre la suma total de los conceptos de "Salario Convenio" + "Plus ad personam" de 2006 (2% IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado, más 0,8 puntos adicionales, más actualización del 0,7% correspondiente a la revisión salarial de 2006), más las cantidades anuales que se detallan a continuación para cada uno de los grupos profesionales del sector del metal:

Grupo nº 1 = 694,54€

Grupo nº 2 = 582,26€

Grupo nº 3 = 395,50€

Grupo nº 4 = 320,88€

Grupo nº 5 = 251,44€

Grupo nº 6 = 202,30€

Grupo nº 7 = 200,34€.

El incremento salarial se incorporará en los diferentes conceptos tal como se ha venido haciendo en los convenios precedentes, es decir.

Sector metal: El "Salario Convenio" y el "Ex Plus Jefe de Equipo", a quien le corresponda, serán exactamente igual a los del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona y la diferencia hasta complementar el 3,50% se sumará al "Plus ad personam" de 2006.

Sector vidrio: El "Salario Convenio" será exactamente igual al del Convenio Colectivo de ámbito Estatal para las Industrias del Vidrio, según el anexo nº 10 que pertenece al Acuerdo del Convenio de Manufacturas y Comercio de Vidrio Plano de Barcelona, y la diferencia hasta complementar el 3,50% se sumará al "Plus ad personam" de 2.006.

20.1.1.- REVISIÓN SALARIAL 2007: Si el IPC real del año 2007 resulta superior al previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el mismo año, en más de 0,2 puntos, la diferencia resultante será tenida en cuenta para determinar los incrementos salariales para el año 2008, si bien, no devengará pago de atrasos.

Revisión salarial 2007 = 4,20 - 2,20 = 2%

20.2. INCREMENTO SALARIAL DEL 2008: Se incrementará el salario bruto anual 2007, previa deducción de las cantidades señaladas en el punto nº 20.1. correspondientes a los grupos profesionales del sector del metal, el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado, más 0,8 puntos adicionales, previa inclusión, en su caso, de la revisión salarial que pudiera producirse en el año 2007. Asimismo se volverán a añadir las cantidades del punto 20.1.

Incremento 2008 = 2% IPC previsto + 0,80% adicional + 2% revisión salarial 2007 = **4,80%**

20.2.1. REVISIÓN SALARIAL DEL 2008: Si el IPC real del año 2008 resulta superior al previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el mismo año, en más de 0,2 puntos, la diferencia resultante será tenida en cuenta para determi-

nar los incrementos salariales para el año siguiente, si bien, no devengará pago de atrasos.

Revisión salarial 2008 = $1,40 - 2,20 = - 0,80\%$

20.3. INCREMENTO SALARIAL DEL 2009: Se incrementará el salario bruto anual 2008, previa deducción de las cantidades señaladas en el punto nº 20.1. correspondientes a los grupos profesionales del sector del metal, el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año más 0,8 puntos adicionales, previa inclusión, en su caso, de la revisión salarial que pudiera producirse en el año 2008. Asimismo se volverán a añadir las cantidades del punto 20.1.

Incremento 2009 = 2% IPC previsto + $0,80\%$ adicional = $2,80\%$

20.3.1. REVISIÓN SALARIAL DEL 2009: Si el IPC real del año 2009 resulta superior al previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el mismo año, en más de 0,2 puntos, la diferencia resultante será tenida en cuenta para determinar los incrementos salariales para el año siguiente, si bien, no devengará pago de atrasos.

20.4. INCREMENTO SALARIAL DEL 2010: Se incrementará el salario bruto anual 2009, previa deducción de las cantidades señaladas en el punto nº 20.1. correspondientes a los grupos profesionales del sector del metal, el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año más 0,8 puntos adicionales, previa inclusión, en su caso, de la revisión salarial que pudiera producirse en el año 2009. Asimismo se volverán a añadir las cantidades del punto 20.1.

20.4.1. REVISIÓN SALARIAL DEL 2010: Si el IPC real del año 2010 resulta superior al previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el mismo año, en más de 0,2 puntos, la diferencia resultante será tenida en cuenta para determinar los incrementos salariales para el año siguiente, si bien, no devengará pago de atrasos.

20.5. INCREMENTO SALARIAL DEL 2011: Se incrementará el salario bruto anual 2010, previa deducción de las cantidades señaladas en el punto nº 20.1. correspondientes a los grupos profesionales del sector del metal, el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más 0,8 puntos adicionales, previa inclusión, en su caso, de la revisión salarial que pudiera producirse en el año 2010. Asimismo se volverán a añadir las cantidades del punto 20.1.

20.5.1. REVISIÓN SALARIAL DEL 2011: Si el IPC real del año 2011 resulta superior al previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el mismo año, en más de 0,2 puntos, la diferencia resultante será tenida en cuenta para determinar los incrementos salariales para el año siguiente, si bien, no devengará pago de atrasos.

20.6. INCREMENTO SALARIAL DEL 2012: Se incrementará el salario bruto anual 2011, previa deducción de las cantidades señaladas en el punto nº 20.1. correspondientes a los grupos profesionales del sector del metal, el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año más 0,8 puntos adicionales, previa inclusión, en su caso, de la revisión salarial que pudiera producirse en el año 2011. Asimismo se volverán a añadir las cantidades del punto 20.1.

20.6.1. REVISIÓN SALARIAL DEL 2012: Si el IPC real del año 2012 resulta superior al previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el mismo año, en más de 0,2 puntos, la diferencia resultante será tenida en cuenta para determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para el año siguiente, si bien, no devengará pago de atrasos.

Se adjunta ejemplo de aplicación salarial en Anexo VII.

ARTÍCULO 21.- SALARIO CONVENIO.

21.1. Es el que se fija en forma diaria o mensual en la tabla de salarios anexa al presente convenio para los años 2007, 2008 y 2009 (Anexo I, salario convenio para el sector del metal y Anexo III salario convenio para el sector del vidrio).

Dado que en estas fechas aún no han sido publicadas las tablas salariales del año 2009 del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias del Vidrio, se aplicará a dicho sector el incremento del 2,80% sobre el sueldo bruto en fecha 31.12.2008. Es decir, el aumento del salario convenio y del plus ad personam, se añadirá íntegro a la partida del plus ad personam.

Cuando las tablas salariales del vidrio sean publicadas, se actualizará el salario convenio y se disminuirá el plus ad personam, de manera que el total del sueldo sea el mismo ya incrementado.

21.2. Los trabajadores del sector del vidrio que fuesen susceptibles de realizar o hubiesen realizado trabajos en equipos mixtos de metalistas y vidrieros, cobrarán siempre como mínimo el salario convenio del grupo 7 de la tabla salarial del sector del metal.

21.3 Salario Convenio Nuevo Ingreso Sector del Metal: Retribuye la contratación indefinida inicial con el fin de contemplar la adecuación paulatina de los conocimientos y habilidades de los trabajadores a los requerimientos del puesto de trabajo. Se fija un salario convenio de ingreso para cada uno de los grupos profesionales. No será de aplicación el salario de nuevo ingreso cuando hubiese precedido un contrato de duración determinada o de puesta a disposición.

A partir del 1º de septiembre de 2007, la retribución de los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa para los años 2007, 2008 y 2009, será la establecida en el anexo II y por el periodo máximo determinado en dicho anexo de acuerdo con el grupo profesional asignado. Las pagas extraordinarias se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado y se abonarán en función del salario convenio que se percibe en el momento de su liquidación.

ARTÍCULO 22.- IGUALDAD DE CONDICIONES. Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los trabajadores en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o grupo profesional, así como en materia de promoción, ascensos, etc.

OTRAS RETRIBUCIONES, PRIMAS E INCENTIVOS

ARTÍCULO 23.- INCENTIVO A LA INTEGRACIÓN Y COMPETITIVIDAD.

23.1. A partir del 1 de enero de 2009 y con objeto de incentivar la competitividad de la empresa en su conjunto, así como, para motivar la integración del personal en los valores de la empresa, se establecerá para todos los trabajadores que no perciban comisiones, gratificaciones u otro tipo de incentivos específicos para el desempeño de sus funciones, un sistema de incentivos variables que estará en función tanto de la marcha de la empresa como de la aportación y evaluación personal de cada trabajador según baremos y fórmulas que se describen a continuación.

La base de cálculo para la aplicación del incentivo de integración y competitividad será el sueldo bruto percibido por el trabajador el año anterior, incluyendo los siguientes conceptos:

- Salario convenio
- Plus ad personam
- Mejora
- Prima productividad
- Horas extras
- Plus ex vinculación
- Plus ex categoría
- Plus ex jefe de equipo
- Plus peligro

quedando por tanto excluidos los siguientes conceptos:

- Dietas
- Kilómetros
- Gastos de viaje
- Desplazamientos y transportes.
- Plus montaje
- El presente incentivo

La liquidación de dicho incentivo se efectuará según se explicita en cada caso de forma trimestral o anual.

La liquidación de los incentivos trimestrales se efectuará en la nómina de los meses de abril, julio, octubre y enero, mientras que la liquidación de incentivos anuales se liquidará en la nómina de abril del año siguiente.

El Incentivo a la integración y la competitividad no es consolidable ni acumulable.

El único condicionante para la aplicación del presente incentivo será que la empresa tenga trabajo, cuyo indicador será que no se registren "horas de paro".

23.2. Incentivo a la constancia. El incentivo a la constancia se liquidará trimestralmente. Se valorará la constancia en el trabajo, mediante la asistencia continuada al mismo por el trabajador.

Para el control de dicho incentivo se tendrá en cuenta las horas de ausencia por cualquier motivo, justificado o injustificado, respecto a las horas a trabajar según el calendario de empresa, a excepción de los siguientes supuestos:

- Las horas de ausencia del Delegado de Personal para el desempeño de sus funciones de representación de los trabajadores, mientras no superen el límite de horas del artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores.

- Las horas de asistencia a la Mutua de Accidente en el caso de accidente laboral desde el momento causante hasta el momento de su incorporación al trabajo, siempre y cuando no cause baja médica y se incorpore al trabajo como máximo al día siguiente del accidente. Este apartado no surtirá efecto si el accidente ha sucedido en días anteriores a la asistencia médica.

Se establecerá el siguiente gradiente:

Ninguna hora de ausencia al trimestre	1%
Media jornada de ausencia	0,75%
Una jornada de ausencia	0,50%
Dos jornadas de ausencia	0,25%
Más de dos jornadas de ausencia	0

Es decir, en función de las horas o jornadas de absentismo se establece un incentivo variable sobre el salario bruto de cada trabajador (base de cálculo) entre el 0% y el 1%.

Las horas sueltas por permisos se contarán por medias jornadas. El trabajador tendrá la opción de recuperar dicho permiso si la carga de trabajo lo permite.

No se prorratearán valores intermedios a los indicados, quiere esto decir, que el incentivo será el porcentaje fijo indicado correspondiente al intervalo de absentismo o ausencias de cada trabajador.

El presente incentivo se liquidará trimestralmente y por tanto los porcentajes obtenidos se aplicarán sobre el salario bruto anual del año anterior (según artículo 23.1) prorrateado trimestralmente.

23.3. Incentivo de valoración personal. Se establece una evaluación de cada trabajador a través del jefe de departamento correspondiente conjuntamente con el jefe de personal según el siguiente criterio e incentivos:

1.- Si el trabajador no tiene durante el periodo, sanción ni amonestación alguna. Si el trabajador cumple con las normas de seguridad en obra, uso de equipo de protección, etc. (Este apartado no se liquidará si el trabajador supera el 25% de absentismo) 0,5%

2.- Valoración positiva personal por parte del responsable directo del trabajador, 0,5%

No se prorratearán valores intermedios a los indicados, quiere esto decir, que el incentivo será el porcentaje fijo obtenido en cada apartado.

El presente incentivo se liquidará trimestralmente y por tanto los porcentajes obtenidos se aplicarán sobre el salario bruto anual del año anterior (según artículo 23.1) prorrateado trimestralmente.

23.4. Incentivo por ventas empresa. Se establece un ratio variable en función de las ventas de la empresa.

Es decir, en función de las ventas anuales se establece un incentivo variable sobre el salario bruto de cada trabajador (base de cálculo según artículo 23.1) entre el 0% y el 1%.

Se entiende por ventas anuales la facturación de las obras ejecutadas o en ejecución del ejercicio precedente, es decir, la facturación por IVA del ejercicio.

No se prorratearán valores intermedios a los indicados, quiere esto decir que el incentivo será el porcentaje fijo indicado que corresponde al grupo o intervalo de ventas.

Para los ejercicios del 2009 al 2012 se tomarán los valores indicados en el cuadro anterior, mientras que para los años siguientes las ventas e intervalos se estipularán en el cuadro siguiente:

Ventas	< 18.500.000 €	año 2009	0%
	< 19.000.000 €	año 2010	0%
	< 20.000.000 €	año 2011	0%
	< 21.000.000 €	año 2012	0%
Ventas entre 18.500.000 y 25.900.000€.....		año 2009	0,5%
	19.000.000 y 26.600.000€.....	año 2010	0,5%
	20.000.000 y 28.000.000€.....	año 2011	0,5%
	21.000.000 y 29.400.000€.....	año 2012	0,5%
Ventas entre 25.900.000 y 37.000.000€.....		año 2009	0,75%
	26.600.000 y 38.000.000€.....	año 2010	0,75%
	28.000.000 y 40.000.000€.....	año 2011	0,75%
	29.400.000 y 42.000.000€.....	año 2012	0,75%
Ventas	>37.000.000€	año 2009	1%
	>38.000.000€	año 2010	1%
	>40.000.000€	año 2011	1%
	>42.000.000€	año 2012	1%

Las ventas arriba indicadas para el periodo 2009 a 2012 son válidas siempre que la estructura y personal de la empresa se mantenga de manera razonable y equiparable a la del ejercicio 2007.

El presente incentivo se liquidará anualmente en abril del 2010 y sucesivos. Quedará excluido de este incentivo todo aquel trabajador que no obtenga un mínimo del 1% anual en el resto de incentivos (constancia y valoración personal) o que tenga alguna sanción grave o muy grave durante el ejercicio o que supere el 25% de absentismo anual.

ARTÍCULO 24º.- PLUS EX JEFE DE EQUIPO

Es el que se fija mensualmente para el personal de montaje que ostente dicha categoría, cuyo importe figura asimismo, en el anexo I de las tablas salariales para el año 2007, 2008 y 2009.

Para años sucesivos el plus ex jefe de equipo será el que fije el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona

ARTÍCULO 25º.- ANTIGÜEDAD.

a) Para los años 2007 y 2008 el personal del sector del metal, percibirá un plus de vinculación o antigüedad, cuyo importe

se refleja en el Anexo I de este convenio, habiéndose incrementado con el factor 1.1 sobre los importes del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid. El número de quinquenios será de cinco como máximo.

b) La antigüedad será suprimida y compensada de la siguiente forma:

b.1) A partir del 31 de diciembre de 2008 el concepto de antigüedad pasará a denominarse "Plus exvinculación", no siendo ni compensable ni absorbible con ningún otro incremento del Convenio de Empresa, siendo revalorizable anualmente con el incremento resultante del presente convenio.

b.2) A los trabajadores que les faltasen hasta 1 año, 2, 3 ó 4 años, para cumplir quinquenio vigente en 31 de diciembre de 2008, percibirán el 80, 60, 40 ó 20 por ciento respectivamente (según filosofía del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona del año 1996 – Anexo nº 2).

c) Para el personal afectado en el apartado a) de este artículo (personal del sector del metal) y que prestase sus servicios desde fecha anterior al 31 de diciembre de 2006, se le liquidará a partir del 1 de enero de 2009 una compensación económica anual e incorporada en el "plus exvinculación", según lista personalizada (Anexo VI).

La partida ex vinculación se liquidará en 12 meses y será incrementada cada año según los aumentos pactados en el artículo número 20, es decir, para el año 2009 será incrementada en un 2,80%.

ARTÍCULO 26º.- OTROS CONCEPTOS SALARIALES.

Asimismo se aplicará a todo el personal la "Mejora" que viene percibiendo desde el año 1.980, así como el "Plus ad personam" correspondiente al año 2.007.

Se entiende que el "Plus ad personam" es el diferencial existente entre las bases del salario convenio más la "Mejora" y el total salarial bruto a percibir, y será incrementado o absorbido anualmente en función de los acuerdos que se pacten, según se ha venido realizando hasta la fecha.

Se establece que la "Mejora" tiene carácter de no compensable ni absorbible, quedando consolidada quien la percibiere.

ARTÍCULO 27º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

27.1. Las horas extraordinarias tendrán un carácter excepcional y se realizarán de mutuo acuerdo entre los trabajadores y la empresa, siempre intentándolas limitar a un máximo de 80 horas anuales, tal y como fija la normativa vigente.

27.2. La retribución de las horas extraordinarias será el valor de la hora ordinaria incrementado con el 5 por ciento y cuando la hora extraordinaria se realice en día festivo, domingo o en horario nocturno el incremento será del 10 por ciento.

Se respetarán, ad personam, los importes superiores a los de partida indicados, que se incrementarán también en un 3,50% para el año 2.007, un 4,80% para el año 2008 y un 2,80% para el año 2009. Para los años sucesivos de vigencia del Convenio, serán los incrementos pactados en el artículo 20.

En este caso se aplicará el coeficiente reductor de horas anuales a trabajar, según la siguiente fórmula:

$$\text{Precio hora extra 2006} + 3,50\% = X$$

$$X \times 1.756 \text{ horas anuales a trabajar 2006} / 1756 \text{ horas anuales a trabajar 2007} = \text{hora extra}$$

ARTÍCULO 28º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

A todos los trabajadores afectados por el presente convenio se les abonará una gratificación el 30 de junio, denominada "Paga de Junio" y otra el 22 de diciembre, denominada "Paga de Navidad".

Su importe se calculará de la siguiente forma:

a) Personal de Sector del Metal

Salario convenio mensual + (plus jefe de quipo mensual, a quien le corresponda) + mejora mensual + plus ad personam mensual.

b) Personal de Sector del Vidrio

$$\frac{(\text{salario convenio diario} \times 7) \text{ excategoría semanal} + \text{mejora semanal} + \text{plus ad personam semanal}}{7} = X30$$

Si cualquiera de los días fijados para su abono fuera festivo, se abonará el día laborable inmediato anterior.

La liquidación del importe de dichas gratificaciones se realizará en cuantía proporcional a los días de permanencia en la Empresa.

ARTÍCULO 29º.- PLUS MONTAJE.

29.1. Se establece a partir del año 2009, un plus montaje por día trabajado, el cual sustituirá a las partidas de anteriores convenios: plus peligro, tóxico o penoso, prima y prima vacaciones.

Se entiende que las partidas plus peligro y primas (incluida prima de vacaciones), quedan absorbidas totalmente en la partida plus montaje y por lo tanto no se abonará cantidad alguna por estos conceptos.

29.2. El precio del plus montaje por día trabajado se liquidará según las funciones definidas y desarrolladas realmente en cada obra por el trabajador. Dichas funciones quedan establecidas de la siguiente manera:

OPERARIO: Son aquellas que normalmente van adscritas a la categoría profesional del trabajador, siempre y cuando no tengan a su cargo un equipo de trabajo de varios operarios.

JEFE DE EQUIPO: Es cuando el trabajador tiene a su cargo un equipo de operarios para trabajos o fases específicas, pero no llevan el montaje de la obra durante toda su ejecución. El Jefe de Equipo será responsable de la fase de trabajo encomendado así como de los operarios a su cargo, vigilando tanto el cumplimiento de las normas de seguridad como la calidad del trabajo a realizar.

Será el recurso preventivo para el trabajo encomendado.

JEFE DE OBRA: Es cuando el trabajador tiene a su cargo la responsabilidad del montaje de la obra. Es decir,

- Velará para que los trabajos sean ejecutados según las instrucciones del Técnico de Obra.
- Deberá tener a punto los materiales para su montaje.
- Seguirá la programación prevista de entrega de las diferentes fases de ejecución.
- Vigilará que las normas de seguridad sean cumplidas con rigor.
- Ejecutará los trabajos según el Plan de Seguridad Específico de la obra, siendo el recurso preventivo y Delegado de Prevención para la obra representando a la Empresa.
- Será la persona de contacto o coordinación con los otros industriales de la obra.

Tanto para definir las funciones a realizar, como la designación de Jefe de Equipo o Jefe de Obra, será comunicado al trabajador por escrito, siendo potestad de la empresa atribuir las funciones correspondientes.

Los precios serán los a continuación detallados:

Plus Montaje Operario 21,08 €/día trabajado completo (mínimo 8 horas)

Plus Montaje Jefe de Equipo 32,56 €/día trabajado completo (mínimo 8 horas)

Plus Montaje Jefe de Obra 48,96 €/día trabajado completo (mínimo 8 horas)

Plus Montaje Operario 12,40 €/ medio día trabajado completo (mínimo 4 horas)

Plus Montaje Jefe de Equipo 19,15 €/ medio día trabajado completo (mínimo 4 horas)

Plus Montaje Jefe de Obra 28,80 €/ medio día trabajado completo (mínimo 4 horas)

29.3. Para los años 2010, 2011 y 2012 los precios del plus montaje serán incrementados con los porcentajes pactados en este convenio, según artículo 20°.

29.4. Para los años 2007 y 2008 los precios del plus peligro, la hora prima sector del metal, prima por día del sector del vidrio y plus montajes, serán incrementados y liquidados tal y como se ha realizado hasta la fecha, según el Anexo VIII.

CAPÍTULO V

TIEMPO DE TRABAJO JORNADA Y CALENDARIO

ARTÍCULO 30°.- JORNADA.

La jornada laboral se fija para los años 2007 y 2008 en 1.764 horas de trabajo en cómputo anual. De dicha jornada anual de trabajo, cada trabajador dispondrá para asuntos propios de ocho horas de libre disposición en los años 2007 y 2008, por lo que su utilización supondrá que su jornada individual de trabajo efectivo será de 1.756 horas reales a trabajar, y se estará a lo establecido por el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica para la Comunidad de Madrid.

A partir del año 2009 y para el resto de los años de vigencia del convenio, la jornada laboral se fija en 1750 horas de trabajo efectivo, no pudiendo ser superior a la fijada en cada momento para las empresas afectadas por el "Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona".

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo, según se halla regulado en el "Estatuto de los Trabajadores".

ARTÍCULO 31°.- CALENDARIO

La elaboración del calendario, previa información a la Representación Legal de los Trabajadores, será facultad de la dirección de la empresa, acomodándose a las disposiciones legales aplicables, con la salvedad que se especifica en el artículo siguiente.

En el caso de realizar montajes en otro centro de trabajo, el trabajador deberá cumplir el calendario de donde esté desplazado. Compensándose tanto las horas a favor como en contra a la finalización del montaje o cuando se acuerde entre las partes.

FLEXIBILIDAD

ARTÍCULO 32°.- FLEXIBILIDAD ESTRUCTURAL

Con el fin de adecuar la capacidad productiva con la carga de trabajo existente en cada momento, la empresa podrá elaborar un calendario con la distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año negociándolo y acordándolo con la Representación Legal de los Trabajadores.

Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Se podrán superar las nueve horas de jornada diaria, recomendándose que no se sobrepasen las diez horas diarias, observándose el descanso entre jornadas.

ARTÍCULO 33°.- FLEXIBILIDAD COYUNTURAL

En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y con el fin de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo exis-

tente en cada momento, se reconoce a la empresa la facultad de modificar el horario de los trabajadores, a través de las medidas previstas en los apartados a) b) y c) siguientes. Para ello, la empresa previa información a la representación legal de los trabajadores si la hubiere, preavisará con un mínimo de 7 días naturales de antelación a los trabajadores individualmente afectados.

Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación del presente artículo el trabajador percibirá mensualmente la retribución íntegra que le hubiese correspondido de no haberse producido la citada variación del tiempo de trabajo.

En las tres medidas citadas y para el supuesto de que la regularización prevista en cada una de ellas no pueda realizarse dentro del año natural, ésta no deberá superar el primer semestre del año siguiente.

Si llegado el final del período de regularización el trabajador debiera horas a la empresa las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello. Por el contrario si el trabajador tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado bajo el concepto "Regularización Art. 33" con el salario vigente en el Convenio en la fecha del abono incrementado con el 20 por ciento del valor de la hora ordinaria.

Las citadas medidas previstas son:

a) Cambio de horario:

Consiste en la facultad de desplazar la jornada de trabajo a un horario diferente del pactado en el calendario de empresa, hasta un máximo de 40 días.

Se abonará adicionalmente en el mes en que los trabaje, el 20 por ciento del valor de la hora ordinaria por hora trabajada fuera de horario.

Se considerará horario nocturno de 10 de la noche a 6 de la mañana, abonándose en este caso un 50 por ciento del valor de la hora ordinaria por hora trabajada en dicho horario.

b) Flexibilidad horaria:

Consistente en la facultad de prolongar o reducir la jornada del trabajador hasta en 2 horas diarias y hasta un máximo de 40 días laborables, todo ello respetando la jornada de trabajo anual.

Asimismo, la empresa regularizará la prolongación o reducción aplicada, dentro de las jornadas laborables del trabajador hasta en 2 horas diarias.

c) Bolsa horaria:

La empresa dispondrá de una bolsa horaria de 80 horas/año, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Hasta el límite de dichas horas la empresa está facultada para realizar una variación de los días en que está distribuida la jornada ordinaria del trabajador establecida en el calendario laboral o modificar el número de jornadas laborables del trabajador.

La ampliación o reducción de jornadas laborales para regularizar la variación o modificación de jornadas laborales deberá realizarse a razón de jornadas completas.

Serán días inhábiles para la aplicación del presente apartado b) los siguientes días:

1, 5, 6 de enero, 1, 2 y 15 de mayo, 12 octubre, 24, 25, 31 de diciembre.

Cuando en aplicación del presente apartado c) deba trabajarse en días establecidos en el calendario laboral como de descanso o festivo para el trabajador afectado, se le abonará a éste adicionalmente, en el mes en que los trabaje, el 50 por ciento del valor de la hora ordinaria por hora trabajada en dichos días.

Todo lo indicado en el presente artículo será de aplicación, salvo acuerdo entre las partes.

VACACIONES

ARTÍCULO 34º.- VACACIONES. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, disfrutarán anualmente de un total de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, procurando que, salvo pacto en contrario, las mismas comiencen en lunes no festivo, a excepción de aquellas vacaciones que se inicien en los días 1 ó 16 de mes, todo lo anterior excepto pacto en contra.

34.2. Los trabajadores contratados a partir de 1 de enero de 2008, devengarán los días de disfrute de vacaciones por años naturales, es decir desde el 1 de enero a 31 de diciembre. Para el resto de trabajadores se mantendrá el devengo de acuerdo a lo convenido o según los usos y costumbres, salvo pacto en contra.

34.3. Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, la Empresa dará cuenta a sus trabajadores del plan de vacaciones previsto en su organización, con tres meses de antelación a la fecha de disfrute.

34.4. Será de aplicación, mientras dure su vigencia, lo dispuesto en el artículo 38.3 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores que textualmente dice: «Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.»

34.5. Los días de vacaciones serán retribuidos de acuerdo con los conceptos retributivos recogidos en este convenio.

34.6. Se mantendrán las condiciones más beneficiosas que resulten por acuerdo entre las partes.

CAPÍTULO VI

PERMISOS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 35º.- PERMISOS ESPECIALES RETRIBUIDOS.

A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 10/1998, de 15 de julio, de unión estable de pareja (D.O.G.C. 23 de julio de 1998), se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración del salario convenio, y en su caso, "Mejora", "Plus ad personam", "Plus ex categoría", "Plus ex vinculación" y "Plus ex jefe de equipo", por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

- Por el tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. También corresponderán quince días naturales de permiso al constituirse en pareja de hecho y esta licencia sólo se podrá conceder una vez cada cinco años; salvo en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho, en cuyo caso este plazo se reducirá a tres años.
- Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- Durante dos días laborales en los casos de nacimiento de hijo, que se ampliará con un día natural en caso de parto abdominal (cesárea).

Cuando el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 km., el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días naturales.

- Un día laborable en caso de adopción y acogimiento.

- Dos días naturales en el supuesto de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, hijo, hijos políticos (yerno y nuera), padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de hospitalización y mientras ésta dure el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y el siguiente siempre que esto no implique incremento de días laborables de permiso.

Cuando el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 km., el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días naturales.

- Durante dos días naturales en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

Cuando el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 km., el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días naturales.

- Durante tres días naturales en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos, padres o padres políticos del trabajador.

Cuando el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 km., el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días naturales.

- Durante un día natural por traslado de su domicilio habitual.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados en el "Estatuto de los Trabajadores".

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

- Al cuarto fin de semana consecutivo de montaje situado en obras con pernoctación y dieta completa, los operarios terminarán su jornada laboral completa en viernes. El lunes siguiente, se considerará día de fiesta, a excepción de que el trabajador inicie un periodo festivo o vacacional. El martes siguiente, los operarios deberán reincorporarse, en la obra destinada, a la hora habitual de trabajo, salvo que el traslado del primer medio de locomoción válido no lo permita.

No se abonará ninguna hora en concepto de desplazamiento si el viaje se inicia antes del horario habitual de trabajo, ni se abonará ningún otro gasto marginal.

La empresa facilitará al operario el medio de transporte que crea más conveniente, para su desplazamiento a montajes con pernoctación.

ARTÍCULO 36º.- ACUMULACIÓN HORAS LACTANCIA.

En desarrollo del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores se establece siempre que medie preaviso a la empresa con 15 días de antelación, la acumulación de horas de lactancia, hasta un máximo del 85% de las horas que pudiesen corresponder, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso maternal. El resto de horas que pudieran corresponder hasta el total legal se podrá disfrutar en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. En cualquiera de los supuestos salvo acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 37º.- PATERNIDAD.

El trabajador, para ejercitar su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, deberá comunicar a la dirección de la

empresa el ejercicio de este derecho, de forma fehaciente y con una antelación mínima de 7 días naturales al inicio de su disfrute, salvo que quiera iniciarlo al día siguiente de finalizado el permiso retribuido por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, en cuyo caso el plazo de preaviso será de dos días naturales.

ARTÍCULO 38º.- EXCEDENCIAS

38.1 El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses ni mayor a cinco años, salvo pacto expreso entre las partes. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

38.2 A partir de la vigencia del presente Convenio, la trabajadora o trabajador que solicite la excedencia por maternidad o paternidad podrá solicitar la reincorporación a la empresa, mediante escrito formulado un mes antes de finalizar el disfrute de aquélla, admitiéndosele de forma inmediata en su puesto de trabajo, respetándose siempre el grupo profesional que ostentaba con anterioridad a la disfrutada excedencia. En el supuesto de que ambos padres trabajen en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá disfrutar de este derecho.

38.3 El trabajador que tenga a su cargo al padre, madre, esposo/a, hijos, abuelos, nietos y hermanos, que hayan sido declarados oficialmente en situación de gran invalidez, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria, con derecho a reserva del puesto de trabajo. La duración de la excedencia no será inferior a un año, ni superior a cinco. La reincorporación, en su caso, deberá solicitarse a la Dirección de Empresa por escrito, con un mes de antelación. En el supuesto de que haya dos o más trabajadores de la familia prestando sus servicios en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá acogerse a este beneficio.

ARTÍCULO 39.- LICENCIA SIN SUELDO

A.- En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

Si el proceso productivo lo permite, los trabajadores con una antigüedad mayor de cinco años, podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de doce meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.

B.- El trabajador puede disponer, de mutuo acuerdo con la empresa y con un preaviso de 7 días naturales, hasta 24 horas anuales de licencia sin sueldo para atender asuntos personales o familiares, manteniéndosele el alta en la Seguridad Social. De mutuo acuerdo se podrá pactar la recuperación en lugar del descuento de las horas utilizadas.

ARTÍCULO 40.- BAJAS POR ENFERMEDAD

En los supuestos de baja por incapacidad laboral transitoria por enfermedad, se estará a lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley de contrato de trabajo, que establece que en caso de enfermedad justificada con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se le reconozcan, el trabajador percibirá el 50% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año.

ARTÍCULO 41.- VISITAS AL MÉDICO

En el caso de que el trabajador requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, si el horario de consulta coincide con el del trabajo, el facultativo de medicina general prescribe al inicio del tratamiento esta consulta y el trabajador presenta previamente a la Dirección de Empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los casos de asistencia a una consulta de medicina general, pública o privada, hasta 16 horas al año, de las que hasta 8 horas anuales podrán ser utilizadas para acompañar a los hijos menores de 12 años.

ARTÍCULO 42.- ACCIDENTES DE TRABAJO

La empresa complementará las prestaciones que tenga que abonar por accidente de trabajo, hasta el 100% de la base reguladora en los accidentes ocurridos en el centro de trabajo, si como consecuencia del mismo se producen lesiones que requieran internamiento hospitalario.

Asimismo la empresa complementará las prestaciones que tenga que abonar por accidente de trabajo, hasta el 100% en los accidentes ocurridos dentro del horario de actividad laboral cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, si como consecuencia del mismo se producen lesiones que requieran internamiento hospitalario.

El complemento del 100% de la base reguladora se abonará desde el primer día de hospitalización hasta el alta hospitalaria.

CAPÍTULO VII

DIETAS, VIAJES Y KILOMETRAJE

ARTÍCULO 43º.- DIETAS.

43.1. Se establecen las cotizaciones siguientes:

Para el año 2.007 la media dieta se liquidará a 12,08 euros/día, dicho importe ha sido incrementado con el 3,50% sobre el precio del año 2006.

Para el año 2008 la media dieta se liquidará a 12,66 euros/día, dicho importe ha sido incrementado con el 4,80% sobre el precio del año 2007.

43.2. Para el año 2.007 la dieta completa se liquidará a 51,95 euros/día, cuyo importe está calculado sobre el precio de 2.006, más un 3,50%.

Para el año 2.008 la dieta completa se liquidará a 54,44 euros/día, cuyo importe está calculado sobre el precio de 2.007, más un 4,80%.

43.3. A partir del año 2009, la media dieta actual que se aplica en los montajes realizados en municipios tangentes a la ciudad y a los montajes a distancias no superiores a 30km del perímetro de la ciudad, se reconvertirá en una "dieta metropolitana" que se liquidará a 25,50€ en todos los montajes que no se tenga que pernoctar fuera del domicilio habitual del trabajador y se trabaje en horario de mañana y tarde.

En los casos de trabajar media jornada, como los viernes o sábados, el precio de la media dieta será reducido, por no realizar la comida del mediodía, y se liquidará a 13,50€.

43.4. El precio de la "dieta metropolitana" comporta la desaparición de los siguientes conceptos liquidados hasta el año 2008: viajes, media dieta, horas desplazamiento y el plus montaje ciudad.

Los desplazamientos que impliquen un coste mayor de 3,35 € por trayecto de ida o vuelta se estudiará y abonará de forma específica en cada caso. La cantidad de 3,35€ se actualizará cada año con los incrementos descritos en el artículo 20 de este convenio.

43.5. A partir del año 2009, la dieta completa para montajes con pernoctación fuera del domicilio habitual del trabajador, se liquidará a 74,24€ por día de estancia. Este nuevo precio comporta la desaparición de los siguientes conceptos liquidados hasta el año 2008: viajes, dieta completa de anteriores convenios, horas desplazamientos y plus montaje para municipios de más de 30 km del perímetro de la ciudad. En caso de no pernoctación se liquidará el precio de la dieta metropolitana.

43.6. Como sea que el precio de la dieta completa es superior al precio de 53,34€ diarios, establecidos para gastos normales de manutención por desplazamiento en territorio español, siempre que se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del trabajador (Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas), la diferencia irá incorporada en nómina liquidando IRPF y Seguridad Social.

Asimismo sucederá cuando la dieta metropolitana sea superior a la cantidad de 26,67€ diarios, ya que dicha cantidad es considerada como gastos normales de manutención para desplazamientos que no se haya pernoctado fuera del municipio habitual de trabajo y del que constituya la residencia del trabajador (Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas).

En este punto se estará a lo que establezca la Agencia Tributaria y la Seguridad Social.

43.7. La dieta completa va asociada estrechamente con el hecho de la pernoctación de un trabajador fuera de su domicilio. Esto puede darse, ya sea porque el transporte público o privado conlleva más de dos horas por trayecto o porque la diferencia del precio del transporte es superior a 20 €uros por trayecto.

43.8. Para los años 2010, 2011 y 2012 los precios de la dieta metropolitana y el de dieta completa serán incrementados con los porcentajes pactados en este convenio, según artículo 20º.

ARTÍCULO 44º.- PERSONAL DE MONTAJE DESTINADO PROVISIONALMENTE AL CENTRO DE TRABAJO DE MARTORELL (FÁBRICA)

El personal de montaje que por necesidad de producción deba incorporarse provisionalmente al trabajo de las dependencias de Martorell, cobrará la dieta completa y la prima de productividad de fábrica. Para los precios de la prima se tomarán como referencia los del Convenio Colectivo del Centro de Trabajo de Martorell.

ARTÍCULO 45º.- TRABAJOS EN EL EXTRANJERO

Para el caso de realización de trabajos fuera del territorio nacional, a efectos de referencia y testimoniales y tal como se viene haciendo hasta la fecha, se estudiará y se pactará con el trabajador cada caso de trabajo en el extranjero, en función de las circunstancias específicas concurrentes en cada caso.

ARTÍCULO 46º.- KILOMETRAJE.

Se liquidará en todo momento según cotización oficial.

Los trabajadores que por cualquier motivo percibieran liquidación de kilómetros se les descontará de la dieta metropolitana el coste de los viajes según criterio indicado en el artículo 43.4.

ARTÍCULO 47º.- ROPAS DE TRABAJO Y CALZADO.

47.1 La empresa tendrá la obligación de proveer a sus trabajadores, tanto de la ropa adecuada a los trabajos que así lo exijan, como de las botas o calzado de seguridad, así como el equipo personal de seguridad en los casos en que el uso del mismo resulte obligatorio.

47.2 En caso de discrepancias entre la Dirección de Empresa y los trabajadores, con respecto a lo establecido en el anterior apartado, el Comité de Seguridad y Salud tendrá facultad para determinar, según las circunstancias concurrentes, la obligación de la observancia de los preceptos legales antes mencionados, sin perjuicio de la competencia de las jurisdicciones administrativas o contenciosas.

47.3 Para las nuevas contrataciones de trabajadores que se concierten, la empresa vendrá obligada a entregar a cada trabajador contratado dos monos de trabajo, o prenda similar, para su uso durante el desarrollo de su actividad laboral.

47.4 La empresa facilitará cada año a sus trabajadores, como mínimo, dos monos de trabajo o prenda similar.

47.5 Los trabajadores están obligados a devolver las prendas en uso, en aquel año, cuando cesen en el servicio de la empresa, en caso contrario se le deducirá del finiquito.

CAPÍTULO VIII

PRESTACIÓN POR INVALIDEZ O MUERTE

ARTÍCULO 48º.- INCAPACIDAD PERMANENTE Y ABSOLUTA COMO CONSECUENCIA DE ACCIDENTE LABORAL.

Las ayudas para este tipo de incapacidades se estará a lo que en cada momento se establezca en el "Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona".

ARTÍCULO 49º.- PRESTACIÓN POR MUERTE A CAUSA DE ACCIDENTE LABORAL

Para el caso de que como consecuencia de un accidente laboral, sobrevenga la defunción del trabajador, se estará a lo que disponga el "Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona", en cada momento.

CAPÍTULO IX

DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 50º.- DERECHOS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES

50.1 Derechos sindicales de los trabajadores.

50.1.1 Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos de su sindicato.
- b) Celebrar reuniones previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

50.1.2 El trabajador afiliado a una central sindical podrá solicitar por escrito a su empresa que la misma le descuente mensualmente en la nómina el importe de su correspondiente cuota sindical. La solicitud escrita expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la aludida cantidad.

Salvo indicación en contrario al formalizar la petición, las empresas efectuarán las deducciones durante períodos de un año.

CAPÍTULO X

BENEFICIOS SOCIALES

El presente apartado de "Beneficios sociales" se conceptúa como una condición "ad personam" que se mantendrá estrictamente solo para el personal que en fecha 31.12.85., prestase su servicio en la Empresa Folcra, S. A., no siendo de aplicación al personal de nuevo ingreso desde aquella fecha ni al personal procedente de Cristalmin (montadores vidrio).

ARTÍCULO 51º.- FUNDACIÓN DE AYUDA SOCIAL DE FOLCRA, S. A.

Se estará al reglamento de la "Fundación de Ayuda Social de FOLCRA, S. A.", si bien como quiera que sea que la "Fundación" se nutre primordialmente de la aportación voluntaria que en cualquier momento puede efectuar la Empresa, según consta en el capítulo VI del reglamento, y que para 2007 se fija en 10,08 euros beneficiario/mes, para el año 2008 se fija en 10,56 euros beneficiario/mes y para el año 2009 se fija en 10,86 euros beneficiario/mes, se pacta expresamente que para el caso de concesión de ayudas económicas para completar el salario de las bajas por enfermedad,

el médico de Empresa, si lo hubiere, tendrá voto de calidad, y visto el informe del médico antecitado, la Empresa se reserva el derecho de ejercer el "veto" en los casos que estime conveniente, previo análisis y estudio objetivo de la situación particular concurrente en cada caso.

ARTÍCULO 52º.- COMPLEMENTO POR ACCIDENTE LABORAL

La empresa complementará el 100% del salario, incluyendo asimismo el 75% del promedio de la prima obtenida durante los tres últimos meses.

ARTÍCULO 53º.- INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS.

La Empresa complementará, hasta el 100% del salario.

Queda a criterio de la "Fundación de Ayuda Social", el que pueda conceder la ayuda que estime oportuna.

ARTÍCULO 54º.- AYUDA POR DEFUNCIÓN COMO CONSECUENCIA DE ENFERMEDAD COMÚN

Todo trabajador menor de 65 años, al que le sobrevenga la muerte en situación de incapacidad laboral transitoria, la Empresa abonará la cantidad de 1.202,02 euros, a sus legítimos herederos, con independencia de las cantidades que pudieran percibir de cualquier organismo o entidad.

ARTÍCULO 55º.- PREMIO CONSTANCIA

El premio de constancia que tenía el personal de la empresa Folcrá, S. A., se ha reconvertido de la siguiente forma:

Desde el 1 de enero de 2.003, anualmente y hasta el año de su jubilación, se efectuará el periodo de fiesta que le corresponda, según relación personalizada en Anexo V.

**CAPÍTULO XI
CÓDIGO DE CONDUCTA**

ARTÍCULO 56º.- NORMA GENERAL

En materia general de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el Capítulo IV del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, (B.O.E. de 4 de octubre de 2006) CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL, en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

ARTÍCULO 57º.- FUNCIONAMIENTO GENERAL BÁSICO DE CONDUCTA.

Es importante resaltar que para una correcta ejecución del trabajo encomendado el trabajador debe prestar toda su capacidad y atención sobre el mismo, para ello se establecen las siguientes normas de conducta:

57.1. Cada trabajador deberá respetar unos procedimientos y normas de funcionamiento específicos para su trabajo, así como las medidas de protección colectiva y/o individual que se requieran.

57.2. Queda terminantemente prohibido superar los límites de alcoholemia legalmente establecidos por las normas de tráfico durante las horas de trabajo.

57.3. Se prohíbe expresamente comer en el puesto de trabajo o realizar pausas injustificadas durante las horas de trabajo.

Si se realizara una pausa para almorzar, el tiempo utilizado se recuperará incrementando el horario de trabajo en el tiempo equivalente.

Queda expresamente prohibido fumar en todo el centro de trabajo. Por ello, sólo podrán fumar, los que así lo deseen, durante la pausa del almuerzo y siempre fuera del centro de trabajo.

57.4. Se prohíbe expresamente la utilización de elementos electrónicos que distraigan la atención del trabajador en sus horas de trabajo como son radio, MP3, teléfonos móviles, etc.

57.5. Se prohíbe expresamente la utilización de los servicios de la empresa para uso particular, tanto en máquinas, como teléfonos, ordenadores, etc., salvo autorización expresa del jefe de departamento.

**CAPÍTULO XII
PRELACIÓN DE NORMAS**

ARTÍCULO 58º

Las normas contenidas en el presente convenio regularán las relaciones entre la Empresa y el personal comprendido dentro de los ámbitos, territorial, funcional y personal.

Será de aplicación subsidiaria en todo lo no regulado expresamente, lo que se disponga en pactos suscritos con la representación sindical de la Empresa, normas concordantes y el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

ANEXO 0

GRUPOS PROFESIONALES

GRUPOS	DIVISIÓN FUNCIONAL		
	TÉCNICOS	OPERARIOS	EMPLEADOS
1	Arquitectos Ingenieros Titulados S. Licenciados		
2	Titulados sup.de entrada Técnicos Industriales (aparejadores, peritos)		
3	Analista Delineante Proyectista	Contramaestre Jefes de taller Maestro Industrial	Jefe 1ª Administrativo Jefe 2ª Administrativo
4		Encargados	Delineante 1ª Técnico de Organización
5		Oficial 1ª, Jefe de Equipo Oficial 1ª Oficial 2ª	Delineante 2ª Oficial 1ª Administrativo Oficial 2ª Administrativo

GRUPOS	DIVISIÓN FUNCIONAL		
	TÉCNICOS	OPERARIOS	EMPLEADOS
6		Oficial 3ª Especialista	Almacenero Telefonista Auxiliar Administrativo
7		Peón	
8		Cont. Formación 1er. año Formación 2º año	Cont. Formación 1er. año Cont. Formación 2º año

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DEL SECTOR DEL METAL

GRUPO	CATEGORÍAS	Salario Convenio Euros/mes	Quinquenios	Salario Convenio Euros/mes	Quinquenios	Salario Convenio Euros/mes
		2007	2007	2008	2008	2009
1	Arquitectos Ingenieros Titulados Superiores Licenciados	1.352,33	29,94	1.460,45	31,45	1.545,11
2	Técnicos superiores de entrada Técnicos Industriales (aparejadores, peritos)	1.289,45	28,84	1.386,94	30,29	1.461,82
3	Delineante Proyectista Contramaestre	1.235,24	25,38 23,95	1.317,28	26,65 25,15	1.377,14
4	Delineante 1ª Encargados	1.205,87	23,68 22,59	1.281,39	24,88 23,73	1.335,06
5	Delineante 2ª Profesionales oficio 1ª, Jefe de equipo Profesionales oficio 1ª Profesionales oficio 2ª	1.180,50	22,72 22,17 22,17 22,12	1.250,04	23,86 23,29 23,29 23,23	1.298,-
6	Auxiliares administrativos Profesionales oficio 3ª Especialista	1.158,97	21,59 21,62 21,62	1.224,13	22,68 22,70 22,70	1.267,96
7	Peón	1.145,85	20,53	1.210,30	21,55	1.253,65
8	Contrato formación 1er. año Contrato formación 2º año	570,60 635,99		600,00 663,97		624,00 679,91

2007: El plus jefe de equipo del oficial 1ª será de 106,07 euros mensuales.

2008: El plus jefe de equipo del oficial 1ª será de 110,74 euros mensuales.

2009: El plus jefe de equipo del oficial 1ª será de 113,39 euros mensuales.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES DEL SECTOR DEL METAL
PARA EL PERSONAL DE NUEVO INGRESO

GRUPO	CATEGORÍAS	Salario Convenio Euros/mes	Salario Convenio Euros/mes	Salario Convenio Euros/mes	Periodo de adaptación
		2007	2008	2009	
1	Arquitectos Ingenieros Titulados Superiores Licenciados	1.300,-	1.357,20	1.389,77	12 meses
2	Técnicos superiores de entrada Técnicos Industriales (aparejadores, peritos)	1.250,-	1.305,-	1.336,32	12 meses

GRUPO	CATEGORÍAS	Salario Convenio	Salario Convenio	Salario Convenio	Periodo de adaptación
		Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	
		2007	2008	2009	
3	Delineante Proyectista Jefes administrativos 1ª y 2ª Jefes de taller Contramaestre	1.200,-	1.252,80	1.282,87	9 meses
4	Técnico de Organización Delineante 1ª Encargados	1.150,-	1.200,60	1.229,41	9 meses
5	Delineante 2ª Oficiales administrativos 1ª Oficiales administrativos 2ª Profesionales oficio 1ª, Jefe de equipo Profesionales oficio 1ª Profesionales oficio 2ª	1.100,-	1.148,40	1.175,96	6 meses
6	Almacenero Telefonista Auxiliares administrativos Profesionales oficio 3ª Especialista	1.050,-	1.096,20	1.122,51	6 meses
7	Peón	1.000,-	1.044,-	1.069,06	3 meses

Estas tablas salariales serán aplicables a partir del 01.09.2007.

ANEXO III

TABLAS SALARIALES DEL SECTOR DEL VIDRIO PARA 2007

CATEGORÍAS	Salario convenio diario
Encargado.....	29,81 €
Contramaestre	28,48 €
Oficial 1ª.....	27,15 €
Oficial 2ª.....	22,95 €
Oficial 3ª.....	22,14 €
Peón.....	21,56 €

TABLAS SALARIALES DEL SECTOR DEL VIDRIO PARA 2008

CATEGORÍAS	Salario convenio diario
Encargado.....	31,23 €
Contramaestre	29,85 €
Oficial 1ª.....	28,45 €
Oficial 2ª.....	24,05 €
Oficial 3ª.....	23,21 €
Peón.....	22,59 €

ANEXO IV

COMPLEMENTO “EX CATEGORÍA PROFESIONAL” AÑO 2007 PARA EL SECTOR DEL VIDRIO

CATEGORÍA PROFESIONAL	Retribución diaria en euros	Retribución anual en euros
Oficial 2ª	1,93	820,25
Oficial 3ª	2,28	969,-
Peón	1,62	688,50

COMPLEMENTO “EX CATEGORÍA PROFESIONAL” AÑO 2008 PARA EL SECTOR DEL VIDRIO

CATEGORÍA PROFESIONAL	Retribución diaria en euros	Retribución anual en euros
Oficial 2ª	2,02	858,50
Oficial 3ª	2,38	1.011,50
Peón	1,70	722,50

COMPLEMENTO “EX CATEGORÍA PROFESIONAL” AÑO 2009 PARA EL SECTOR DEL VIDRIO

CATEGORÍA PROFESIONAL	Retribución diaria en euros	Retribución anual en euros
Oficial 2ª	2,08	884,
Oficial 3ª	2,45	1.041,25
Peón	1,75	743,75

ANEXO V

Lista personalizada de los días de fiesta que realizará anualmente el personal hasta su jubilación.

Apellidos y Nombre	Día de fiesta por año
Cabrerizo González, Carlos	1 día y medio
Cava Mayordomo, José Antonio	1 día
Cuadrado Collantes, Diosdado	1 día y medio
Fuentes Gimeno, Carlos	1 día
López López, Juan	1 día
López López, Juan Félix	1 día y medio
Martín Olmos, Pedro	1 día y medio
Movilla Martínez, Eugenio	1 día

ANEXO VI

Lista personalizada y pactada entre la representación empresarial y la representación de los trabajadores sobre la compensación económica anual e incorporada en el "plus ex vinculación" a partir del 1 de enero de 2009 al personal que prestase sus servicios en fecha anterior al 31 de diciembre de 2006.

Apellidos y Nombre	Día de fiesta por año
Alba Serrano, Jesús	162,15 €
Martín Acero, Eduardo	85,84 €
Matilla Redondo, Concepción	21,46 €
Mera Toribio, Sebastián	171,68 €

ANEXO VII

EJEMPLO APLICACIÓN INCREMENTOS Y REVISIONES

Se toma como ejemplo un caso genérico del grupo 5 (sector metal)

a) AÑO 2007

- 1) Sueldo bruto 2006: 20.000,- €
- 2) Revisión salarial y aumento para el año 2007:

2.1. Revisión 2006.....	0,7%
2.2. IPC previsto 2007.....	2,0%
2.3. Incremento adicional 2007.....	0,8%
2.4. Total Incremento	3,5%

- 3) Aplicación incremento + revisión año 2007 será:
20.000€ x 1,035 = 20.700 €
- 4) Cantidad adicional grupo profesional nº 5 251,44 €
- 5) Total sueldo bruto 2007 20.951,44 €
- 6) Desglose: Salario convenio 16.527,-€
Resto conceptos 4.424,44€

Total sueldo bruto 2007..... 20.951,44€

b) AÑO 2008 (y siguientes):

- 1) Sueldo bruto 2007: 20.951,44€
- 2) Revisión salarial y aumento para 2008 (y siguientes):

2.1. Revisión salarial (supuesto):	
IPC real 2007.....	2,8%
IPC previsto 2007= 2 + 0,2.....	- 2,2%
Revisión salarial 2007	0,6%

2.2. IPC previsto 2008 (supuesto).....	2,0%
2.3. Incremento adicional 2008	0,8%
2.4. Total incremento	3,4%

3) Aplicación incremento + revisión año 2008:

Sueldo bruto año 2007	20.951,44€
Cantidad adicional grupo profesional nº 5	-251,44€
Sueldo a aplicar incremento 20.700,-€ x 1,034=	21.403,80€

- 4) Cantidad adicional grupo profesional nº 5 +251,44€
- 5) Total sueldo bruto año 2008 21.655,24€
- 6) Desglose: Salario convenio: según tablas Siderometalúrgico de Barcelona
Resto conceptos hasta totalizar el sueldo total de 21.655,24€.

ANEXO VIII

Plus de trabajos peligrosos, tóxicos y penosos:

	2007	2008
Por jornada completa:	5,32 euros	5,56 euros
Por media jornada	2,66 euros	2,78 euros

Los importes antecitados han sido incrementados con el factor 1.1 sobre los precios del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona de los años 2007 y 2008.

Prima Sector del Metal:	2007	2008
Oficial 1ª jefe de equipo y Oficial 1ª	7,45 €	7,81 €
Oficial 2ª	6,91 €	7,24 €
Oficial 3ª	6,53 €	6,84 €
Especialista	6,18 €	6,48 €
Peón	5,81 €	6,09 €

Para el personal que tuviese reconocido un precio de hora prima individualizada superior al indicado anteriormente, se le respetará dicho precio, el cual será aumentando con un 3,50% para el año 2007 y un 4,80% para el año 2008.

En todos los casos se aplicará el coeficiente reductor de horas anuales a trabajar, según la siguiente fórmula:

$$\text{Precio hora prima 2006} + 3,50\% = X$$

$X \times 1.756$ horas anuales a trabajar 2006 / 1756 horas anuales a trabajar 2007 = hora prima.

Prima Sector del Vidrio:

Para el personal de la empresa de la actividad del vidrio, los precios de la prima por día trabajado para el año 2.007 y 2008 serán los siguientes:

	2007	2008
Oficial 1ª y 2ª	9,87 €	10,34 €
Oficial 3ª	8,54 €	8,95 €
Especialista	7,78 €	8,15 €
Peón	7,18 €	7,52 €

Se respetarán, ad personam, los importes superiores a los de partida indicados, que se incrementarán también con los mismos porcentajes indicados en la prima del sector del metal.

Plus Montaje:

Para montajes dentro de la ciudad se abonará en el año 2007 por día trabajado 8,46€ y para el año 2008 se abonará la cantidad de 8,87€.

Para montajes situados fuera del círculo de 30 km del perímetro de Barcelona, se abonará en 2007 la cantidad de 15,53€ y para el año 2008 la cantidad de 16,28€.

(03/23.000/09)

Consejería de Empleo y Mujer**SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO**

Resolución de 14 de julio de 2009, de la Directora General, por la que se hace pública la adjudicación definitiva del contrato de servicios titulado: «Contrato de servicios para la organización e impartición de nueve cursos de formación para el empleo, de la familia profesional de edificación y obra civil (EOC), promovidos por el Servicio Regional de Empleo y cofinanciados en el marco del Programa Operativo Plurirregional “Adaptabilidad y empleo” L/012/2009, lote 1, topografía y delineación».

1. Entidad adjudicadora:
 - a) Organismo: Servicio Regional de Empleo.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Departamento de Contratación.
 - c) Número de expediente: L/012/2009.
2. Objeto del contrato:
 - a) Tipo de contrato: Contrato de servicios.
 - b) Descripción del objeto: Servicios para la organización e impartición de nueve cursos de formación para el empleo, de la familia profesional de edificación y obra civil (EOC), promovidos por el Servicio Regional de Empleo y cofinanciados en el marco del Programa Operativo Plurirregional “Adaptabilidad y empleo” L/012/2009, lote 1, topografía y delineación.
 - c) Lote: 1.
 - d) Boletín o diario oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 13 de enero de 2009.
3. Tramitación, procedimiento y criterio de adjudicación:
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto.
 - c) Criterio: Pluralidad de criterios.
4. Presupuesto base de licitación: Importe total, 197.831,90 euros.
5. Adjudicación:
 - a) Fecha: 29 de junio de 2009.
 - b) Contratista: Fundación Laboral de la Construcción.
 - c) Nacionalidad: Española.
 - d) Importe de adjudicación: 178.048,71 euros.

Madrid, a 14 de julio de 2009.—La Directora General del Servicio Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid, María Eugenia Martín Mendizábal.

(03/25.854/09)

Consejería de Empleo y Mujer**SERVICIO REGIONAL DE EMPLEO**

Resolución de 17 de julio de 2009, de la Directora General, por la que se hace pública la adjudicación del contrato de servicios por procedimiento abierto para la organización e impartición de 473 cursos de formación profesional para el empleo, agrupados en 92 lotes, para su realización en los ejercicios 2009 y 2010, promovidos por el Servicio Regional de Empleo y cofinanciados al 50 por 100 por el Fondo Social Europeo. Expediente: L/001/2009.

1. Entidad adjudicadora:
 - a) Organismo: Servicio Regional de Empleo.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Contratación y Asuntos Generales.
 - c) Número de expediente: L/001/2009.
2. Objeto del contrato:
 - a) Tipo de contrato: Servicios.
 - b) Descripción del objeto: Organización e impartición de 473 cursos de formación profesional para el empleo, agrupados en 92 lotes, para su realización en los ejercicios 2009 y 2010, promovidos por el Servicio Regional de Empleo y cofinanciados al 50 por 100 por el Fondo Social Europeo.
 - c) Lotes: Se relacionan en el Anexo.
 - d) Boletín o diario oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 12 de enero de 2009.
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
 - a) Tramitación: Ordinaria y anticipada.
 - b) Procedimiento: Abierto.
 - c) Criterio: Pluralidad de criterios.
4. Presupuesto base de licitación: Importe total del contrato, 8.889.085 euros (IVA incluido).
5. Adjudicación:
 - a) Fecha: Se relaciona en el Anexo.
 - b) Contratista: Se relaciona en el Anexo.
 - c) Nacionalidad: Se relaciona en el Anexo.
 - d) Importe de adjudicación: Se relaciona en el Anexo.

Hágase público para general conocimiento.

Madrid, a 17 de julio de 2009.—La Directora General del Servicio Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid, María Eugenia Martín Mendizábal.

ANEXO

1. Objeto del contrato:

Lote número 1: “Lote caballos”.
2. Adjudicación: Lote declarado desierto por Resolución de la Directora General del Servicio Regional de Empleo de fecha 13 de mayo de 2009.
 1. Objeto del contrato:

Lote número 2: “Lote nutrición animal”.
 2. Adjudicación:
 - a) Fecha: 10 de julio de 2009.
 - b) Contratista: UTE “Área de Formación y Estudios, Sociedad Limitada-Escuela Hípica Soto del Espinar, Sociedad Limitada- Grupo de Empresas Agrarias de Madrid-Asociación Nacional de Alzheimer-AFAL Contigo”, CIF: U85705234.
 - c) Nacionalidad: Española.
 - d) Importe de adjudicación:
 - Base imponible: 65.291 euros.
 - IVA: 10.446,56 euros.
 - Total, IVA incluido: 75.737,56 euros.
 1. Objeto del contrato:

Lote número 3: “Lote tecnologías aplicadas”.
 2. Adjudicación:
 - a) Fecha: 22 de mayo de 2009.
 - b) Contratista: Universidad Politécnica de Madrid, CIF: Q2818015F.
 - c) Nacionalidad: Española.
 - d) Importe de adjudicación:
 - Base imponible: 307.053 euros.
 - IVA: Exento.
 - Total, IVA incluido: 307.053 euros.
 1. Objeto del contrato:

Lote número 4: “Lote construcción”.
 2. Adjudicación:
 - a) Fecha: 22 de mayo de 2009.
 - b) Contratista: Universidad Politécnica de Madrid, CIF: Q2818015F.
 - c) Nacionalidad: Española.