ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 18 de gener de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo Folcrá Edificación, SA (centre de treball de Martorell) per als anys 2015 i 2016 (codi conveni núm. 08005261011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo Folcrá Edificación, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors en data 24 d'octubre de 2016 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo Folcrá Edificación, SA, (centre de treball de Martorell) per als anys 2015 i 2016 (codi de conveni núm. 08005261011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA GRUPO FOLCRÁ EDIFICACIÓN, SA, (CENTRO DE TRABAJO DE MARTORELL) PARA LOS AÑOS 2015 Y 2016.

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación para la empresa Grupo Folcrá Edificación, SA.

La empresa Folcrá realiza la actividad de ingeniería, fabricación y montaje de fachadas ligeras y carpintería metálica para edificios.

Para realizar dicha actividad se requieren las siguientes actividades que se diferencian claramente en el presente convenio.

1) Sector del metal: Fabricación, instalación, montaje o reparación de piezas y conjuntos metálicos.
2) Sector del vidrio: Manipulación, ensamblaje, montaje y sellado de módulos y elementos con vidrio plano.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas de este convenio afectará al centro de trabajo de producción situado en Martorell (Barcelona), Camí Can Bros, s/nº

Artículo 3. Ámbito personal.

Quedarán comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, todos los trabajadores que presten sus servicios para la empresa Grupo Folcrá Edificación, SA, en el centro de trabajo de Martorell, provincia de Barcelona, 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.

CVE-Núm. de registre: 062017000084

Cláusulas de garantía.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos, el día 1º de enero de 2015, con independencia a la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Su duración se fija por un periodo de dos años, por lo que su vigencia finalizará el día 31 de diciembre de 2016.

Artículo 5. 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.

Respeto a lo convenido.

Artículo 6. 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 7. 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.

No será absorbible la cantidad correspondiente a la línea de incentivos comprendida entre 100 y 133 del sistema centesimal o el equivalente en otros sistemas.

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.

Se excluye expresamente de la antedicha compensación y absorción, el importe del artículo 54 del presente convenio, siempre y cuando no venga impuesto por futuras normas laborales de ámbito general.

Artículo 8. 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.

CVE-Núm. de registre: 062017000084

8.1. Complemento "ex vinculación".

Las cantidades percibidas 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".

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 revalorizado anualmente con los incrementos que se pacten en el presente convenio.

El pago de dicho Complemento "ex jefe de equipo", se abonará en 14 mensualidades.

8.3. Complemento "ex categoría profesional".

Es el que se fija anualmente de acuerdo con las tablas del Anexo V al personal que lo percibe desde el 1.1.2000.

El Complemento "ex categoría profesional", calculado de forma anual, se abonará dividido en 14 mensualidades.

Dicho complemento no podrá ser ni compensable ni absorbible bajo ninguna circunstancia y será revalorizado anualmente con los incrementos que se pacten en el presente convenio.

Comisión Paritaria.

Artículo 9.

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 formarán por parte de los trabajadores dos delegados de personal del Comité de Empresa y por parte de la empresa dos de sus representantes legales, pudiendo asistir a requerimiento por unanimidad de las partes, sus respectivos asesores, con voz pero sin voto.

Cuando se trate de la adaptación y modificación del Convenio que requiera negociación, se incorporarán a la comisión todos los legitimados para la negociación.

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. La comisión se reunirá cuando cualquiera de las partes firmantes del Convenio lo solicite, y en un plazo máximo de 10 días laborables a contar desde la petición. Resolverá por mayoría en el plazo máximo de 15 días laborables, a contar desde que se reúna.

CVE-Núm. de registre: 062017000084

En el caso de discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo se recurrirá, previa intervención de la Comisión paritaria, a los procedimientos de mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

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.

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

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Organización del trabajo.

Facultades y obligaciones de la dirección.

Artículo 10. 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.

En relación a la prima de productividad se crea una "mesa paritaria de trabajo" para el seguimiento y contraste de los métodos de trabajo y tiempos adjudicados.

Su función será el optimizar los recursos materiales y humanos de la empresa, contrastando que los tiempos y métodos de trabajo sean viables y adecuados. Este órgano será consultivo aunque no vinculante. En última instancia la empresa siempre tiene la facultad de mantener los sistemas de trabajo aún cuando los trabajadores no estuvieran de acuerdo con los mismos.

Se establecerá un reglamento que regule la composición y mecánica de la "mesa de trabajo".

Si persistiera la falta de entendimiento, se someterá ante el TLC, el arbitraje que de mutuo acuerdo hayan podido acordar entre la Dirección de empresa y los representantes de los trabajadores, o en su defecto, al trámite de mediación conciliación ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

La representación legal de los trabajadores velará para que en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual.

Sistema y métodos de trabajo.

Artículo 11. Norma general.

11.1. La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo en la empresa, secciones, taller o grupos profesionales de la misma, corresponde a la dirección.

11.2. A tales efectos la empresa dispone de un sistema de incentivo, "prima de productividad", en la que se define una actividad mínima de 100 y una máxima de 133.

CVE-Núm. de registre: 062017000084

11.3. Se considera rendimiento normal o mínimo y por lo tanto exigible el 100 de la escala de valoración centesimal. En el rendimiento de un trabajador retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de un hombre con físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta a la velocidad de 4,8 Km. por hora, durante toda su jornada.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada trabajador en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de su centro y en un período de tiempo significativo.

Rendimiento óptimo es el 133, en la escala anteriormente citada y equivale a un caminar de 6,4 Km. /h. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de un trabajador normal, física ni psíquicamente, durante toda su vida laboral, ni tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo. Constituye el desempeño tipo o ritmo en el texto de la OIT "Introducción al estudio del trabajo".

11.4. La empresa liquidará como prima de productividad el diferencial de horas ganadas entre el tiempo adjudicado (tiempo necesario para realizar un trabajo al ritmo mínimo) y las horas empleadas en realizar de forma efectiva el trabajo encomendado. Es decir, se liquidará según la siguiente fórmula:

Tiempo Concedido / Tiempo Invertido = Rendimiento Obtenido.
Tiempo Invertido x Rendimiento Obtenido = Horas Ganadas de Prima.

Ejemplo:

TC. 80 h / TI. 65h = RO. 1.2307 = 23,07%.
TI. 65 h * RO.23,07% = HGP. 15,00 horas.

11.5. El precio de la hora prima se liquidará según se describe en el artículo 31.

Artículo 12. Metodología del sistema productivo.

Previa a la realización de una tarea, el Departamento de Producción analizará las fases y operaciones que son necesarias para realizar un trabajo. Estudiará croquis a croquis las máquinas y operaciones que se requieren, agrupando o disociando los trabajos en función de los requerimientos de optimización de la producción y organización de la obra a la que va destinada la pieza.

Una vez definidas las fases, determinará el tiempo que se requiere para desempeñarlas, en base a la experiencia estadística de la empresa y/o al cronometraje físico de los trabajos.

Se intentará que todos los trabajos estén acotados con un tiempo adjudicado específico.

Si por las características del trabajo fuese imposible determinar de forma rigurosa el tiempo (muestras, remates, etc.) se liquidará como promedio personal o como promedio de taller según sea el caso.

Para trabajos largos se desglosarán por lotes, acotándolos lo máximo posible (entre una semana y un mes), de manera que ni la empresa ni los trabajadores pierdan la noción del tiempo.

Artículo 13. Obligaciones de la empresa.

Serán obligaciones de la empresa:

a) Informar apropiadamente al trabajador del trabajo a realizar, la forma de ejecución del mismo, así como del tiempo adjudicado para su realización.

b) Poner a disposición del trabajador los medios necesarios y mecanismos para poder realizar el trabajo, según lo especificado y previsto por el propio Departamento de Producción.

c) Revisar el tiempo adjudicado si las condiciones del trabajo se modificasen.

d) En ningún caso la empresa podrá definir un método de trabajo que comprometa o arriesgue la seguridad o salud del trabajador.

CVE-Núm. de registre: 062017000084

Artículo 14. Obligaciones del trabajador.

Serán obligaciones del trabajador:

a) El trabajador deberá informarse del trabajo que tiene que ejecutar, de los medios, maquinaria y materiales que precise. En caso de que tuviera dudas o discrepancias, deberá manifestarlas a sus superiores.

b) El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada laboral, así como cumplir con todas las instrucciones referentes a prevención de riesgos laborales.

c) Asumir las instrucciones recibidas y cumplir el rendimiento mínimo (100).

d) No modificar unilateralmente sin informar a sus superiores, ni las especificaciones del trabajo ni los métodos o maquinaria a utilizar.

e) En ningún caso el trabajador podrá comprometer su seguridad para obtener un mejor rendimiento. Si esto sucediera, el trabajador será sancionado con una falta grave o muy grave.

f) Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Artículo 15. Discrepancias en métodos y tiempos.

En el caso de discrepancias entre el trabajador y la empresa, se intentará en primera instancia conciliar las posturas mediante revisiones de tiempo y contra cronometrajes, solicitando el análisis de la "mesa de trabajo" para seguimientos de métodos y tiempos.

Si la discrepancia persiste, el trabajador es libre de reclamar por los mecanismos que crea oportunos. Aunque estará obligado a continuar con el trabajo encomendado, según las condiciones especificadas y órdenes dadas por la empresa, aunque no cumpla el rendimiento solicitado.

Artículo 16. Procedimientos.

En función de factores circunstanciales de organización, tanto en los recursos técnicos como humanos, el procedimiento exacto de aplicación de los anteriores principios puede variar en su forma pero no en su fondo. Por lo que en cada momento la empresa entregará un documento del "modus operandi".

Clasificación profesional.

Artículo 17. Norma general.

Se aplicarán dos encuadramientos profesionales, uno para el sector del metal y otro para el sector del vidrio.

17.1 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.

17.2 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 85.

17.3. Dada la idiosincrasia de la actividad de Folcrá, fabricación de conjuntos compuestos, combinación de elementos metálicos y vidrios, se puede dar por exigencias justificadas de producción y organización, la necesidad de crear

CVE-Núm. de registre: 062017000084

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.

17.4. 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.

17.5. 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.

17.6. 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.

17.7. 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 Acta de los acuerdos de modificación del Acuerdo estatal del sector del metal, de 22 de abril de 2013.

17.8. 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 18. 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 19. Contrato eventual.

19.1. 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 12 días de salario por año de servicio."

19.2. El contrato de obra o servicio determinado regulado en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los trabajadores, se ajustará con carácter general a una sola obra o servicio determinado, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador.

El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de los trabajos encomendados haga innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra o servicio realizado.

Sin perjuicio de la regla general, se podrán simultanear dos obras o servicios diferenciados, haciéndolo constar en el contrato, o bien si se produce esta circunstancia con posterioridad a la firma del contrato, mediante un anexo que

CVE-Núm. de registre: 062017000084

deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores y que deberá estar firmado por la empresa y el trabajador afectado.

Artículo 20. 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.

Los periodos de prueba descritos podrán aplicarse tanto a contratos indefinidos como a contratos temporales.

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 21. Movilidad funcional.

21.1 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 dieran 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 profesional, 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.

21.2 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 22. Ceses.

22.1 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:

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

CVE-Núm. de registre: 062017000084

22.2 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.

22.3 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 23. 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 24. 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 25. Valor hora ordinaria.

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) / [((1750/11) x 12) = 1909,09] = Valor hora ordinaria.

Estructura salarial.

Artículo 26. Incremento salarial.

La empresa y la representación de los trabajadores acuerdan que, debido tanto al contexto económico actual como a la situación financiera de la empresa, no realizar incremento salarial alguno para los años 2015 y 2016. Es decir, se mantendrán los salarios a 31.12.2014.

Artículo 27. Salario convenio.

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

27.2. 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.

27.3 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.

CVE-Núm. de registre: 062017000084

La retribución de los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa 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.

27.4. Dada la grave situación económica que padece la empresa desde el año 2012 hasta la actualidad y ante la ineludible alternativa de reducción de costes laborales y generales, se acuerda aplicar una tabla salarial temporal para el "Sector del Metal" ante las posibles contrataciones que se realicen durante la vigencia del presente convenio, para acometer los trabajos de las nuevas obras. Sin esta medida no sería posible realizar nuevos contratos laborales, ni preservar la viabilidad de los mismos. Estas tablas salariales afectarán a todos los contratos nuevos que se realicen, incluidos los realizados con una empresa de trabajo temporal.

En el supuesto caso de que algún trabajador contratado durante la vigencia del convenio siguiese trabajando en la empresa a la finalización del mismo, se le aplicará lo que se acuerde para el próximo Convenio Colectivo de empresa.

Las Tablas Salariales del Sector del Metal para nuevos contratos realizados durante la vigencia del presente convenio, son las reflejadas en el Anexo IV.

Artículo 28. 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 29. Plus ex jefe de equipo.

Es el que se fija mensualmente para el personal de taller que ostente dicha categoría, cuyo importe figura asimismo, en el anexo I de las tablas salariales para los años 2015 y 2016.

Artículo 30. Plus ex-vinculación.

El plus ex-vinculación que viene percibiendo el personal, no sufrirá incremento alguno durante el presente convenio.

La partida ex vinculación se liquidará en 12 meses.

Artículo 31. Prima.

Para el personal de producción, los precios de la hora prima individualizada serán los siguientes:

Oficial 1ª jefe de equipo y Oficial 1ª: 8,59 EUR.
Oficial 2ª: 7,96 EUR.
Oficial 3ª: 7,53 EUR.
Especialista: 7,13 EUR.
Peón: 6,70 EUR.

El personal que tuviese reconocido un precio de hora prima individualizada superior al indicado anteriormente, no tendrá incremento alguno.

Para años sucesivos el precio de la hora prima será aumentado con los incrementos anuales que se produzcan y considerándose el coeficiente de reducción de las horas anuales a trabajar.

Artículo 32. Otros conceptos salariales.

Asimismo se aplicará a todo el personal la "mejora" que viene percibiendo, así como el "Plus ad personam" correspondiente al año 2014.

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.

CVE-Núm. de registre: 062017000084

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

Artículo 33. Prima de vacaciones.

Para el personal de producción en taller la prima de vacaciones se liquidará según la siguiente fórmula:

(rima cobrada correspondiente a los meses de julio - 14 a junio - 15 (excluyendo prima vacaciones 2014) / Horas normales a trabajar según calendario de empresa + horas extras trabajadas desde julio – 14 a junio – 15 = X.

X x número de horas vacaciones = "Prima de vacaciones".

El "número de horas vacaciones" de la fórmula descrita se calcula en base a las horas a trabajar en el año divididas por los días laborales a trabajar según el calendario de empresa. El resultado de esta operación se multiplica por los días que se trabajarían en vacaciones según el calendario de empresa.

Artículo 34. Horas extraordinarias.

34.1. 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.

34.2. 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.

El personal que tuviese reconocido un precio de hora extra individualizada superior al obtenido por fórmula del convenio, no tendrá incremento alguno. Se respetarán, ad personam, los importes superiores a los de partida indicados.

Artículo 35. 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 taller (Sector del Metal).

Salario convenio mensual + ex-categoría profesional + (plus ex-jefe de equipo mensual, a quien le corresponda) + mejora mensual + plus ad personam mensual.

b) Personal de oficina:

Salario convenio mensual + ex-categoría profesional + mejora mensual + plus ad personam mensual + plus ex-vinculación - incrementos sobre antigüedad o plus ex-vinculación desde 1981.

c) Personal de taller (Sector del Vidrio).

[((salario convenio diaria x 7) + mejora semanal + plus ad personam semanal) / 7] x 30.

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 36. Plus montaje. Personal de taller destinado a obras.

36.1. El personal destinado al montaje en obras, percibirá un plus montaje por día trabajado, el cual sustituye desde el año 2009 a las partidas de anteriores convenios: plus peligro, tóxico o penoso, prima y prima vacaciones.

Se entiende que la partida de la prima de productividad (incluida prima de vacaciones), quedará absorbida totalmente en la partida plus montaje y por lo tanto no se abonará cantidad alguna por este concepto.

CVE-Núm. de registre: 062017000084

36.2. 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: 22,23 EUR/día trabajado completo (mínimo 8 horas).
Plus Montaje Jefe de Equipo: 34,34 EUR/día trabajado completo (mínimo 8 horas).
Plus Montaje Jefe de Obra: 51,63 EUR/día trabajado completo (mínimo 8 horas).
Plus Montaje Operario: 13,07 EUR/ medio día trabajado (mínimo 4 horas).
Plus Montaje Jefe de Equipo: 20,19 EUR/ medio día trabajado (mínimo 4 horas).
Plus Montaje Jefe de Obra: 30,38 EUR/ medio día trabajado (mínimo 4 horas).

CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO.

Jornada y calendario.

Artículo 37. Jornada.

Para cada uno 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 38. 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 a continuación.

CVE-Núm. de registre: 062017000084

Flexibilidad.

Artículo 39. 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 40. Flexibilidad coyuntural.

En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y con el fin de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo existente 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 integra 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. 41" 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.

CVE-Núm. de registre: 062017000084

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

1, 5, 6 de enero, 1 de mayo, 23, 24 de junio, 25, 26, 31 de diciembre.

Cuando en aplicación del presente apartado b) 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 41. Vacaciones.

41.1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, disfrutarán anualmente de un total de 22 días laborables de vacaciones retribuidas.

41.2. 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.

41.3. 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.

41.4. 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 y 48.bis 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.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a la señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado."

41.5. Los días de vacaciones serán retribuidos de acuerdo con los conceptos retributivos recogidos en este convenio. Es decir, salario convenio, complemento ex categoría, mejora, plus ad personam, plus ex vinculación y plus ex jefe de equipo.

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

CAPÍTULO V I. PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 42. Permisos especiales retribuidos.

A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 25/2010, de 29 de julio, de unión estables de pareja (DOGC 5 de agosto de 2010), 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:

a) 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.

CVE-Núm. de registre: 062017000084

b) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.

c) 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.

d) Un día laborable en caso de adopción y acogimiento.

e) Dos días 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.

f) Durante dos días 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.

g) 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.

h) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

i) 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.

j) 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".

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

l) 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 dicho lunes sea festivo o 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 43. 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.

CVE-Núm. de registre: 062017000084

Artículo 44. 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 45. Excedencias.

45.1 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.

45.2 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, respetándosele 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.

45.3 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 46. 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 47. Bajas por enfermedad.

En los supuestos de baja por incapacidad laboral transitoria por enfermedad, se 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 48. 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 del Servei Català de la Salut, 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 49. 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.

CVE-Núm. de registre: 062017000084

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 50. Dietas.

50.1. De acuerdo con el Convenio anterior del centro de trabajo de Barcelona, la media dieta que se aplicaba 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 reconvirtió en una dieta metropolitana que se liquidará a 26,89 EUR 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 "dieta metropolitana" será reducido y se le denominará "media dieta", por no realizar la comida del mediodía, y se liquidará a 14,23 EUR.

50.2. 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 3,53 EUR por trayecto de ida o vuelta se estudiará y abonará de forma específica en cada caso. La cantidad de 3,53 EUR se actualizará cada año con los incrementos descritos en el artículo 26 de este convenio.

50.3. La dieta completa para montajes con pernoctación fuera del domicilio habitual del trabajador, se liquidará a 78,30 EUR por día de estancia con pernoctación. Dicho importe 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 si se trabaja como mínimo ocho horas o media dieta si se trabaja media jornada.

50.4. Como sea que el precio de la dieta completa es superior al precio de 53,34 EUR 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 tributará IRPF y cotizará a la Seguridad Social.

Asimismo sucederá cuando la dieta metropolitana sea superior a la cantidad de 26,67 EUR 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.

50.5. 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 25 EUR por trayecto.

Artículo 51. 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 52. Kilometraje.

El concepto kilometraje le corresponderá percibirlo al personal que utilice su vehículo particular al servicio de la empresa y previa autorización de ésta.

CVE-Núm. de registre: 062017000084

El kilometraje se liquidará en todo momento según cotización oficial.

Los trabajadores que realicen trabajos de montaje y que por cualquier motivo percibieran liquidación de kilómetros se les descontarán de la dieta metropolitana el coste de los viajes según criterio indicado en el artículo 50.2.

Artículo 53. Ropas de trabajo y calzado.

53.1 Personal de taller: 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.

53.2 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.

53.3 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.

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

53.5 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.

53.6. Personal técnico y administrativo: Aunque no requieran de una ropa específica por la naturaleza de su trabajo, si circulan por establecimientos industriales y/o obras de construcción, se establecen los siguientes criterios de vestimenta para acceder al interior de la fábrica:

a) Zapato o bota de trabajo homologado (facilitado por FOLCRÁ) o en su defecto calzado cerrado (particular) sólo para la circulación por pasillos.

b) Botas de trabajo y casco para entrar en las obras.

c) Camisa o camiseta de manga larga o corta, no tirantes. Dicho vestuario será facilitado por la empresa.

d) Pantalón largo en caso de entrada en obra o fábrica.

Desplazamientos del centro de trabajo de Martorell.

Artículo 54. Mayor tiempo invertido y transporte.

Con motivo del desplazamiento del personal de la empresa al centro de trabajo de Martorell, todo el personal afectado por el mismo, se estará a lo pactado entre la representación de la empresa y la representación de los trabajadores, en acta del 23 de agosto de 1.976, facilitada a la autoridad laboral.

Entendiéndose la misma modificada únicamente en el sentido de que el importe del desplazamiento quedará congelado en el futuro, pactándose la fórmula definitiva y que a continuación se transcribe:

(Semanal bruto en 1.985 + prima 85 – mejora) / 40 = hora normal en 1985.

Hora normal en 1985 por tiempo de desplazamiento según lista pactada sobre distancia. Se respetarán los pactos individuales existentes con el personal administrativo.

CAPÍTULO VIII. PRESTACIÓN POR INVALIDEZ O MUERTE.

Artículo 55. 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 56. Prestación por muerte a causa de accidente laboral.

CVE-Núm. de registre: 062017000084

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 57. Derechos sindicales de los trabajadores.

57.1 Derechos sindicales de los trabajadores.

57.1.1 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.

57.1.2 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 detracciones durante períodos de un año.

CAPITULO 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 31.12.1985, prestase su servicio en las empresas Folcrá, SA, y Folcrá Sistemas, SA, no siendo de aplicación al personal de nuevo ingreso desde aquella fecha ni al personal procedente de Adinox, SA y Cristalmín, SA.

Artículo 58. Fundación de ayuda social de Folcrá, SA.

Se estará a lo acordado en el acta de disolución de la Fundación de Ayuda Social de la empresa, de fecha 31 de diciembre de 2011.

Artículo 59. 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 60. Intervenciones quirúrgicas.

La empresa complementará, hasta el 100% del salario.

Artículo 61. 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 EUR, a sus legítimos herederos, con independencia de las cantidades que pudieran percibir de cualquier organismo o entidad.

Artículo 62. Premio constancia.

El premio de constancia que tenía el personal de las empresas Folcrá, SA, Folcrá Sistemas, SA y Adinox, SA se ha reconvertido de la siguiente forma:

Desde el 1 de enero de 2003, anualmente y hasta el año de su jubilación, se efectuará el periodo de fiesta que le corresponda, según relación personalizada en Anexo VI.

CVE-Núm. de registre: 062017000084

CAPÍTULO XI. CÓDIGO DE CONDUCTA.

Artículo 63. 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, (BOE. de 4 de octubre de 2006), modificado en la Resolución de 22 de Abril de 2013 (BOE.del 10 de mayo de 2013), Capítulo IV Régimen Disciplinario, en el Estatuto de los trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

Artículo 64. 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:

64.1. 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.

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

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

Se realizará una pausa de quince minutos para almorzar. Dicho tiempo se recuperará incrementando el horario de trabajo en quince minutos. El horario preciso de cada sección será fijado en el calendario laboral.

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.

64.4. 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.

64.5. 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 65.

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

CVE-Núm. de registre: 062017000084

GRUPOS	DIVISIÓN FUNCIONAL	
5	Oficial 1ª, Jefe de Equipo, Oficial 1ª, Oficial 2ª	Delineante 2ª, Oficial 1ª Administrativo, Oficial 2ª Administrativo
6	Oficial 3ª, Especialista	Almacenero, Telefonista, Auxiliar Administrativo
7	Peón	
8	Cont. Formación 1er. año Cont., Formación 2º año	Cont. Formación 1er. Año, Cont. Formación 2º año

ANEXO I.

TABLAS SALARIALES DEL SECTOR DEL METAL AÑOS 2015 Y 2016.

GRUPO	CATEGORÍAS	Salario Convenio EUR/año	Salario Convenio EUR/mes
1	Arquitectos, Ingenieros Titulados Superiores, Licenciados	24.630,20	1.759,30
2	Técnicos superiores de entrada, Técnicos Industriales (aparejadores, peritos)	23.147,74	1.653,41
3	Delineante Proyectista, Analista Programador, Jefes administrativos 1ª y 2ª, Jefes de taller, Contramaestre, Maestro Industrial	21.492,52	1.535,18
4	Técnico de Organización, Analista 1ª, Delineante 1ª, Encargados	20.707,26	1.479,09
5	Delineante 2ª, Oficiales administrativos 1ª, Oficiales administrativos 2ª, Técnico Organización 2ª, Programador de informática, Profesionales oficio 1ª, Jefe de equipo, Profesionales oficio 1ª, Profesionales oficio 2ª	20.008,24	1.429,16
6	Almacenero, Telefonista, Auxiliares administrativos, Profesionales oficio 3ª, Especialista	19.455,94	1.389,71
7	Peón	19.237,12	1.374,08

El plus ex jefe de equipo del oficial 1ª será de 121,60 EUR.

ANEXO. II.

TABLAS SALARIALES DEL SECTOR DEL METAL PARA LOS AÑOS 2015 Y 2016 PARA EL PERSONAL DE NUEVO INGRESO, SEGÚN Artículo 27.3).

GRUPO	CATEGORÍAS	Salario Convenio EUR/mes	Periodo de adaptación
1	Arquitectos, Ingenieros Titulados Superiores, Licenciados	1.468,67	12 meses
2	Técnicos superiores de entrada, Técnicos Industriales (aparejadores, peritos)	1.412,18	12 meses
3	Delineante Proyectista, Analista Programador, Jefes administrativos 1ª y 2ª, Jefes de taller, Contramaestre, Maestro Industrial	1.355,69	9 meses
4	Técnico de Organización, Analista 1ª, Delineante 1ª, Encargados	1.299,21	9 meses
5	Delineante 2ª, Oficiales administrativos 1ª, Oficiales administrativos 2ª, Técnico Organización 2ª, Programador de informática, Profesionales oficio 1ª, Jefe de equipo, Profesionales oficio 1ª, Profesionales oficio 2ª,	1.242,72	6 meses
6	Almacenero, Telefonista, Auxiliares administrativos, Profesionales oficio 3ª, Especialista	1.186,23	6 meses
7	Peón	1.129,74	3 meses

ANEXO. III.

TABLAS SALARIALES DEL SECTOR DEL VIDRIO AÑOS 2015 Y 2016.

CATEGORÍAS	Salario Convenio diario
Encargado	34,26 EUR
Contramaestre	32,76 EUR
Oficial 1ª	31,21 EUR
Oficial 2ª	26,39 EUR
Oficial 3ª	25,46 EUR
Peón	24,77 EUR

CVE-Núm. de registre: 062017000084

ANEXO. IV.

TABLAS SALARIALES DEL SECTOR DEL METAL PARA CONTRATOS REALIZADOS EN EL AÑO 2015 y 2016, SEGÚN ARTÍCULO 27.4).

GRUPO	CATEGORÍAS	Salario Convenio EUR/año	Salario Convenio EUR/mes
1	Arquitectos. Ingenieros Titulados Superiores. Licenciados	20.417	1.458,36
2	Técnicos superiores de entrada. Técnicos Industriales. (aparejadores, peritos)	14.403	1.028,79
3	Delineante Proyectista. Analista Programador. Jefes administrativos 1ª y 2ª. Jefes de taller. Contramaestre. Maestro Industrial	14.322	1.023
4	Técnico de Organización. Analista 1ª. Delineante 1ª. Encargados	13.277	948
5	Delineante 2ª. Oficiales administrativos 1ª. Oficiales administrativos 2ª. Técnico Organización 2ª. Programador de informática. Profesionales oficio 1ª, Jefe de equipo. Profesionales oficio 1ª. Profesionales oficio 2ª	13.068	933,43
6	Almacenero. Telefonista. Auxiliares administrativos. Profesionales oficio 3ª. Especialista	11.326	809
7	Peón	10.403	743,08

ANEXO. V COMPLEMENTO "EX CATEGORIA PROFESIONAL" AÑOS 2015 Y 2016.

GRUPO	CATEGORÍA PROFESIONAL	Retribución anual en EUR	Retribución mensual en EUR
2	Técnicos Industriales	622,66	44,48
3	Delineante proyectista	98,82	7,06
3	Jefe 1ª administrativo	330,79	23,63
3	Jefe 2ª administrativo	5,31	0,38
4	Encargados	110,40	7,89
5	Oficial 1ª administrativo	289,69	20,70

ANEXO. VI.

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

(consultar texto original)

Barcelona, 18 de gener de 2017
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062017000084