

Dilluns, 8 de febrer de 2016

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

RESOLUCIÓ del 14 de gener de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ainoferro, SL, per al període 01.08.2015-31.12.2019 (codi de conveni núm. 08101342012016)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ainoferro, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 2 d'octubre de 2015, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; 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 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació.

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ainoferro, SL per al període 01.08.2015-31.12.2019 (codi de conveni núm. 08101342012016) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA AINOFFERRO, SL, PER AL PERÍODE 1.08.2015-31.12.2019.

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS.**Article 1. Parts concertants del Conveni Col·lectiu.**

Són parts concertants del present conveni col·lectiu, de naturalesa estatutària, per part de l'empresa Ainoferro, Societat de Responsabilitat limitada la representació legal de la mateixa (en endavant l'empresa) i per l'altra part, la delegada de personal en representació dels treballadors (en endavant RLT), segons consta en l'Acta de Constitució de la Comissió Negociadora de data 24 d'agost del 2015.

Article 2. Àmbit funcional i personal.

El present conveni serà d'aplicació a l'empresa Ainoferro SL i als seus treballadors, dedicats conjuntament a prestar els serveis que es contempen o poguessin contemplar-se en el seu objecte social, els propis estructurals de l'entitat, així com els serveis que a títol enunciatiu es relacionen a continuació:

- Serveis relacionats amb la construcció en general.
- Serveis d'instal·lacions en obres relacionades amb la construcció.
- Serveis de manteniment en las diferents obres de construcció.

Queda expressament exclòs de l'àmbit d'aplicació del present Conveni el personal d'alta direcció, el qual la seva relació laboral de caràcter especial es regula en el Reial Decret 1382/1985, d'1 d'agost, o normativa que el substitueixi, així com les restants activitats i relacions que es contempen en el número 3 de l'article 1, i en l'article 2 de l'Estatut dels treballadors.

Article 3. Àmbit territorial.

El present Conveni col·lectiu és d'aplicació en el centre de treball que té Ainoferro SL, en el carrer Ronçana 20 de Granollers (Barcelona), per tant el seu àmbit serà provincial.

Article 4. Àmbit temporal: Vigència i duració.

El present Conveni col·lectiu entrarà en vigor a partir de l'1 d'agost del 2015, amb independència de la seva publicació en el *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona* i mantindrà la seva vigència fins el 31 de desembre de 2019.

Dilluns, 8 de febrer de 2016

Article 5. Pròrroga i procediment de denúncia.

El present Conveni col·lectiu s'entendrà prorrogat d'any a any, en els seus propis termes, mentre no sigui denunciat, amb justificació de recepció, per alguna de les parts en temps i forma.

La denúncia haurà d'efectuar-se amb un mínim de dos mesos abans del venciment de la vigència del Conveni o de qualsevol de les seves pròrrogues. La denúncia haurà de formalitzar-se per escrit i haurà de ser notificada a l'altra part i a l'autoritat laboral, dins del termini establert.

Denunciat el Conveni i fins que no s'aconsegueixi acord exprés, s'estarà als efectes previstos en l'article 86 de l'Estatut dels treballadors, no obstant, ambdues parts acorden la ultra activitat de les seves clàusules, tant les normatives com les obligacionals mentre no s'acordi un nou conveni col·lectiu.

Article 6. Compensació i absorció.

Les condicions establertes en aquest Conveni, siguin o no de naturalesa salarial, compensaran i absorbiran totes les existents en el moment de la seva entrada en vigor, qualsevol que sigui la naturalesa i l'origen de les mateixes.

Les condicions que, examinades en el seu conjunt, estiguin per sobre del present Conveni i estiguessin establertes amb anterioritat a la seva entrada en vigor, es respectaran de forma global i en còmput anual. Igual que les anteriors a l'entrada en vigor del conveni, les condicions salarials que s'estableixin per sobre, a partir de l'entrada en vigor del present conveni, seran compensables i absorbibles.

La compensació i/o absorció operará solament entre conceptes salarials entre si, qualsevol que sigui la seva naturalesa, o entre conceptes extra salarials entre si, de la mateixa forma, és a dir, qualsevol que sigui la seva naturalesa.

Article 7. Garantia ad personam.

Els treballadors que amb anterioritat al present Conveni percebin remuneracions superiors a les establertes en el mateix, considerades globalment i en còmput anual, els hi seran respectades a títol personal.

Article 8. Equilibri intern del Conveni.

En el supòsit de que per l'autoritat laboral o per la jurisdicció de l'ordre social es declarés la nul·litat d'alguna de les clàusules d'aquest Conveni Col·lectiu, les parts es sotmetran a la decisió de la Comissió Paritària, qui acordarà si es considera vàlid per si sol la resta del text aprovat, o bé, és necessària una nova, total o parcial, renegociació d'aquest.

En aquest cas, la Comissió Paritària, o parts signatàries, es comprometen a reunir-se dins dels trenta dies següents a la fermesa de la resolució jurisdiccional, a fi de resoldre el conflicte plantejat. Mentre no existeixi acord exprés que legalment el substitueixi, es prorrogaran totes les seves clàusules, tant les normatives com les obligacionals.

Article 9. Clàusula de desvinculació.

Es podrà sol·licitar la desvinculació quan l'empresa acrediti les raons i motius objectius d'acord amb allò establert en l'Estatut dels treballadors, i per valorar aquesta situació, es tindrà en compte les dades que resulten de la comptabilitat de l'empresa, dels seus balanços i comptes de resultats.

Les empreses que al·leguen les anteriors circumstàncies hauran de presentar a la Comissió paritària la documentació abans citada i la precisa a judici de la mateixa que acrediti la situació econòmica desfavorable.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió paritària del Conveni, que disposarà d'un termini de set dies per pronunciar-se, a comptar des de que la discrepància li fos notificada. De persistir el desacord en la Comissió paritària, la discrepància serà sotmesa en el termini màxim de quinze dies al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), per mitjà dels procediments que s'estableixen en el seu propi reglament, per tal que manifesti opinió mitjançant arbitratge no vinculant.

Article 10. Revisió salarial durant la vigència del conveni.

Per l'any 2015 s'aplicarà allò que disposa les taules salarials de l'annex I.

Per l'any 2016 i a data 01/01/2016, s'incrementaran en el 0,3% les taules salarials de l'any 2015.

Dilluns, 8 de febrer de 2016

A l'any 2017, s'incrementaran en el 0,4% les taules salarials de l'any 2016.

A l'any 2018, s'incrementaran en el 0,5% les taules salarials de l'any 2017.

A l'any 2019, s'incrementaran en el 0,5% les taules salarials de l'any 2018.

L'increment de salaris que en el seu cas procedeixi s'efectuarà amb efectes de 1 de gener de cada any de vigència del Conveni servint en conseqüència coma base del càlcul per l'increment salarial de l'any següent.

Article 11. Comissió paritària.

1. Es constitueix una Comissió paritària que estarà formada per dos representants dels treballadors i dos representants de l'empresa, les funcions dels quals seran les següents:

- a) Interpretació de la totalitat dels articles d'aquest Conveni.
- b) Conciliació preceptiva en conflictes col·lectius que suposin la interpretació de les normes del present Conveni.

2. Les qüestions de divergència entre les parts sobre els assumptes abans indicats es sotmetran per escrit a la Comissió, la qual es reunirà necessàriament en el termini de set dies naturals a partir de la data de recepció de l'escrit, havent d'emetre el seu informe en el mateix termini de temps.

3. Quan ambdues parts sotmeten problemes o qüestions derivades de l'aplicació d'aquest Conveni, l'acord de la Comissió tindrà caràcter vinculant. En cas de desacord en el si de la Comissió, es sotmetrà el conflicte a l'arbitratge no vinculant del Tribunal Laboral de Catalunya en el termini de 7 dies des que havia d'emetre l'informe.

4. La Comissió determina coma seu de reunions el domicili social de l'empresa. Qualsevol dels components d'aquesta Comissió podrà convocar dites reunions. La part convocant estarà obligada a comunicar-ho a tots els components, per carta certificada amb justificació de recepció en el termini de cinc dies hàbils anteriors a la convocatòria.

5. Per tal que les reunions siguin vàlides tindran d'assistir a les mateixes, coma mínim, dos dels membres de la representació de l'empresa i dos dels membres de la representació dels treballadors, havent estat tots degudament convocats, segons especifica l'apartat quart d'aquest article. Els acords s'adoptaran per majoria simple de cada una de les representacions, aixecant-se un acta de cada reunió que serà signada per tots els assistents.

6. La Comissió paritària també serà l'encarregada d'establir aquelles mesures que serveixin per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral impulsant, entre altres, la implementació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats a Ainoferro SL, realitzant el seguiment en l'assoliment dels objectius establerts en dit Pla.

CAPÍTOL II. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL.

Article 12. direcció i control de l'activitat laboral.

1. L'organització del treball en cada un dels centres, llocs de treball, dependències i unitats de l'empresa és facultat exclusiva de la direcció de la mateixa, d'acord amb allò previst legal i convencionalment.

2. En desenvolupament d'allò disposat en el paràgraf anterior, la direcció de l'empresa a títol enunciatiu, i no limitatiu, tindrà les següents facultats:

- Crear, modificar, traslladar o suprimir centres de treball.
- Adscriure als treballadors/es a les tasques, rutes, torns, llocs i centres de treball necessaris en cada moment, pròpies del seu grup professional.
- Determinar la forma de prestació del treball en tots els seus aspectes: relacions amb la clientela, uniformes, impresos a complementar, etc.
- Definir els rendiments mínims corresponents a cada lloc de treball.
- Qualsevol altres necessàries pel bon funcionament del servei.
- Donat que l'activitat de l'empresa consisteix en prestar serveis, el lloc de prestació de serveis dels treballadors/es afectats per aquest conveni podrà ser el lloc de l'activitat comercial d'aquestes, sense que per això puguin considerar-

Dilluns, 8 de febrer de 2016

se com a centres de treball, sinó com a llocs de treball, havent d'obeir els treballadors/es única i exclusivament les ordres i instruccions emanades directament de la direcció d'Ainoferro SL o de les persones designades per aquesta.

3. L'empresari podrà adoptar les mesures que estimi més oportunes de vigilància i control per verificar el compliment pel o per la treballador/a de les seves obligacions i deures laborals, guardant en la seva adopció i aplicació la consideració deguda als drets fonamentals.

Article 13. Drets i obligacions dels treballadors/es.

Els treballadors/es tenen dret a un treball efectiu d'acord amb les tasques del grup professional pels que foren contractats, amb les excepcions previstes a l'Estatut dels treballadors; a la formació professional en el treball; a no ser discriminats per raons de sexe, estat civil, edat, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat; a la seva integritat física i a una adequada política de seguretat; consideració deguda a la seva dignitat; a la percepció puntual de la remuneració pactada; a l'exercici individual de les accions derivades del seu contracte.

Els treballadors/es tenen com deures bàsics el complir amb les obligacions del seu lloc de treball de conformitat amb les regles de la bona fe i diligència, observar les mesures de prevenció de riscos laborals que s'adoptin, complir les ordres i instruccions de l'empresari en l'exercici regular de les seves facultats directives; no concorre amb l'activitat de l'empresa; contribuir a la millora de la productivitat. Així mateix el personal tindrà cura dels útils, estris, equip, vestuari i màquines que els hi confiïn pel desenvolupament del seu treball, mantenint-los en perfecte estat de conservació i neteja i donant compte a l'empresari o als seus representants de les faltes o defectes que pogués haver-hi en els mateixos, pel seu coneixement i possible esmena, amb la pretensió de mantenir la qualitat del servei.

CAPÍTOL III. JORNADA DE TREBALL.

Article 14. Jornada.

La jornada de treball efectiu, per tots els anys de vigència del present conveni, serà de 1.826 hores any, entenent-se com a tal l'efectiva prestació del servei, de manera que no es computen al respecte els descansos i interrupcions durant la jornada, com són per menjar i l'entrepà.

En cas de treballs determinats que impliquin una distribució de l'activitat laboral a tots els dies de la setmana, les hores indicades seran distribuïdes en consonància als mateixos, de forma que es compleixi amb l'horari especial que li sigui de compliment o per la necessària realització del servei contractat amb tercers, si així es requereixen.

Es pacta la possibilitat de distribuir irregularment la jornada al llarg de l'any segons les necessitats del servei, respectant els límits establerts en l'article 34 de l'Estatut dels treballadors.

Les jornades de treball podran ser, segons els casos, continuades (intensives o torns) i partides. Quan la duració de la jornada diària continuada excedeixi de sis hores, s'establirà un període de descans durant la mateixa de 15 minuts consecutius, aquest període de descans no es considerarà temps de treball efectiu.

Es respectaran les jornades de treball efectiu que a l'entrada en vigor d'aquest conveni existeixin en virtut de pactes, contractes individuals o per mera concessió de l'empresa, mentre subsisteixin les mateixes circumstàncies que les motivaren.

L'empresa, sempre que es doni l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives, descensos d'ocupació o consum i/o de producció, podrà portar a terme la modificació de la jornada o dels horaris de treball, d'acord a les normes i condicions establertes en la normativa legal vigent. Per la naturalesa dels treballs ambdues parts convenen que la reducció del servei per part del client, serà motiu justificat de modificació substancial de condicions, així com la reorganització en les hores de servei que es realitzen.

Quan concorren causes objectives (organitzatives, productives, tècniques i/o econòmiques) la jornada diària del treballador podrà incrementar-se fins un màxim de 10 hores diàries. Així mateix, també, podran disminuir-se en funció de les necessitats de l'empresa (per causes organitzatives, productives, tècniques i/o econòmiques) i a l'objecte de compensar eventuals excessos de jornada.

L'eventual excés de jornada que es realitzi com a conseqüència de la distribució irregular es compensarà amb descans. A aquests efectes, per períodes mensuals es computarà el número total d'hores realitzades per cada treballador/a. En cas que s'haguessin realitzat menys hores de les pactades, la diferència es realitzarà durant els dotze mesos següents, bé en el centre o centres de treballs assignats, bé en qualsevol altre centre o servei que indiqui l'empresa, sempre i

Dilluns, 8 de febrer de 2016

quan no hi hagi una distància amb l'assignat o alguns dels assignats en més de 50 Km. Pel cas que el treballador hagués realitzat un excés d'hores respecte a la jornada ordinària, l'excés es compensarà amb descans dins dels dotze mesos següents a la seva realització. En cas que no resulti possible compensar l'excés d'hores per descans, l'empresa les abonarà com hores extraordinàries, sense poder-se superar 80 hores/any. Les hores no recuperades per cessament en l'empresa o causa imputable al treballador no seran remunerades, i seran descomptades, en el seu cas, de la liquidació corresponent.

En aquells serveis amb sistemes de treball específic i irregular on no sigui possible la compensació, la jornada serà computada anualment per mil vuit - cents vint-i-sis hores.

Qui per raó de guarda legal, sol·liciti una reducció de jornada i una concreció horària, aquesta s'establirà sobre la jornada de treball diària. En tot cas, la concreció horària s'establirà dins de l'horari establert pel servei contractat.

Per les característiques dels serveis que realitza l'empresa, es podran establir horaris flexibles, així mateix, s'estableix que si concorren necessitats en el servei que es presta al client en les que de manera conjuntural no es puguin assignar hores de servei, es pot suspendre el servei durant 15 dies. Els efectes d'aquesta suspensió són que l'empleat/da durant aquest període no tindrà obligació de prestar servei i l'empresa no tindrà obligació d'abonar salari.

En els serveis en els que resulti necessari treballar en règim de torns, s'estarà al règim que s'estableixi a l'efecte en cada servei. Quan per causes objectives (organitzatives, productives, tècniques i/o econòmiques) resulti necessari ampliar, suprimir o modificar els torns, la direcció de l'empresa comunicarà als treballadors/es afectats la nova configuració d'acord amb els articles 41 i/o 47 de l'Estatut dels treballadors.

Article 15. Calendari laboral.

Cada delegació provincial de l'empresa confeccionarà el seu calendari laboral de conformitat amb allò establert per la normativa laboral.

Article 16. Hores extraordinàries.

Tindran consideració d'hores extraordinàries les que excedeixin de la jornada ordinària establerta en l'article 14.

El càlcul d'hores es realitzarà en còmput anual, de tal manera que a finals d'any es determinarà si l'empleat/da ha realitzat un excés d'hores de treball sobre la jornada ordinària de treball.

L'oferiment d'hores extraordinàries és competència de l'empresa i la seva acceptació, amb caràcter general o per cada cas concret, serà voluntària pels treballadors/es.

Donada la naturalesa de l'activitat de l'empresa, els treballadors/es es comprometen, no obstant lo expressat en el paràgraf anterior, a realitzar les hores extraordinàries necessàries per finalitzar els treballs corresponents al servei originàriament assignat, que estiguin iniciats abans de finalitzar la jornada ordinària de treball, amb el màxim legalment establert.

Les parts acorden, de conformitat amb l'article 35 de l'Estatut dels treballadors, la possibilitat de compensació de les hores extres por temps de descans o el seu abonament en quantia no inferior al valor de hora ordinària, a criteri de l'empresa.

Article 17. Vacances.

El personal afectat pel present conveni col·lectiu gaudirà per cada any natural treballat, de 22 dies hàbils de vacances, o la part proporcional corresponent en el supòsit de que no porti un any al servei de l'empresa.

La programació de vacances es realitzarà atenent a les necessitats del servei, la direcció de l'empresa podrà excloure com període de vacances els ponts entre festius, Setmana Santa, Nadal i aquelles altres dates en les que es preveu serveis especials per part dels clients.

Article 18. Permisos retribuïts.

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni tindrà dret a gaudir dels permisos retribuïts que s'estableixen en l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors.

Dilluns, 8 de febrer de 2016

CAPÍTOL IV. MOBILITAT FUNCIONAL I GEOGRÀFICA.

La mobilitat del personal és una de les característiques de la prestació dels serveis. Correspon a l'empresa la seva determinació als efectes de la distribució racional del seu personal i facultat organitzativa de la mateixa, fent-la compatible con la dispersió inevitable dels centres i llocs de treballi les necessitats de cobertura.

Article 19. Mobilitat funcional.

Les parts signants del present conveni són conscients de que la mobilitat entre nivells i la polivalència són precisas pel millor desenvolupament de l'activitat de l'empresa, pel que s'estableix la possibilitat tant d'assignar al treballador/a tasques complementàries, com l'adscripció de treballadors/es amb caràcter temporal o definitiu a altres llocs de treball similars, sempre que això no suposi canvi de grup professional o menyscabament de la dignitat del treballador/a.

El canvi de centre o lloc de prestació de serveis que es realitzi per motius de servei es considerarà ius variandi sempre que respecti els límits geogràfics previstos en aquest conveni, però en cap cases considerarà modificació substancial de les condicions.

En el supòsit de canvi de lloc de treball tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, a excepció dels casos en que se li encarregui funcions inferiors, doncs en aquests supòsits mantindrà la retribució d'origen. La diferència retributiva que pogués correspondre per la realització de funcions de grau superior no podrà ser objecte de compensació ni absorció.

Article 20. Mobilitat geogràfica.

1. Lloc de treball: La direcció de l'empresa podrà canviar el personal de lloc de treball, assignant -li un altre centre o lloc de treball, propi o del client, en un radi de 50 quilòmetres, destinant-lo a efectuar les mateixes o diferents funcions respectant els límits de la mobilitat funcional.

2. S'estarà al que disposa l'article 40 de l'Estatut dels treballadors respecte als trasllats del personal que exigeixin canvi de residència.

CAPÍTOL V. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL DEL PERSONAL.

Article 21. Grups professionals. Classificació professional.

S'estableix un sistema de classificació professional tenint en compte els coneixements, experiència, grau d'autonomia, responsabilitat i iniciativa, d'acord amb les activitats professionals desenvolupades i amb les definicions que s'especifiquen en aquest sistema de classificació i qualificació professional.

La classificació es realitzarà en grups funcionals i nivells professionals, per interpretació i aplicació de criteris generals objectius i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupin els treballadors/es.

En el cas de concurrència habitual en el lloc de treball de tasques corresponents a diferents nivells professionals, la classificació es realitzarà en funció de les activitats pròpies del nivell professional superior. Aquest criteri de classificació no suposarà que s'exclouï en els llocs de treball de cada nivell professional la realització de tasques complementàries que siguin bàsiques per llocs qualificats en nivells professionals inferiors.

- Grup professional 1: Criteris generals:

En aquest grup s'integren els professionals responsables de prendre les decisions d'alt nivell de l'empresa, desenvolupen llocs de treball de direcció o execució d'aquelles unitats organitzatives en les que s'estructura l'empresa, planificant, organitzant i coordinant les diferents activitats, posseeixen un alt grau de qualificació, experiència i aptituds equivalents adquirides mitjançant titulacions superiors o mitges, realitzant tasques d'elevada complexitat i responsabilitat.

Nivell A: En aquest nivell s'inclouen totes aquelles activitats, que per analogia, són assimilables a direcció general y gerència.

Nivell B: treballadors operatius, que a les ordres directes d'un superior, controla al personal operatiu assignat al seu càrrec, sent responsable de la distribució i control del citat personal, amb pròpia iniciativa per coordinar alguns dels serveis operatius de l'empresa.

Dilluns, 8 de febrer de 2016

Lloc de treball: Cap Administratiu, Cap tècnic, encarregat general, encarregat d'obra, encarregat de taller, cap de vendes.

- Grup professional 2: Criteris generals:

Generalment en aquest grup professional està inclòs el personal oficial administratiu que principalment realitza la seva activitat en les oficines de l'empresa, amb independència que hagi que sortir fora de l'oficina per la prestació dels serveis pel que ha estat contractat. Aquesta àrea inclou activitats pròpies que demanda el normal funcionament de l'empresa per la seva administració en tots els àmbits i nivells, i configurada amb la branca de gestió, incloent les activitats de caràcter comercial.

S'engloba des de les funcions d'organització de l'activitat més complexes i per les que s'exigeixi estar en possessió de titulació i coneixements específics, responsabilitat i alt grau d'autonomia.

Nivell A: En aquest nivell s'inclouen treballadors d'administració amb funcions i responsabilitats dels quals consisteixen en supervisar l'execució de tasques administratives. Així mateix, s'inclouen aquells treballadors d'estructura amb alt grau de qualificació, coneixements, i aptituds equivalents a les que es poden adquirir amb titulacions universitàries o de formació professional, o treballadors comercials amb experiència.

Lloc de treball: Oficial administratiu de 1a, Tècnic de 1a, Comercial de 1a, Oficial 1a, Gruista.

Nivell B: En aquest nivell s'inclouen treballadors d'administració amb funcions i responsabilitats específiques i limitades en àrees. Així mateix, s'inclouen aquells treballadors d'estructura amb grau mig de qualificació, coneixements, i aptituds equivalents a les que es poden adquirir amb titulacions universitàries o de formació professional, o treballadors comercials sense experiència.

Lloc de treball: Oficial administratiu de 2a, Tècnic de 2a, Comercial de 2a, Oficial 2a.

- Grup professional 3: Criteris generals:

Àrea de personal de camp o personal operatiu, s'inclou el conjunt d'activitats directament relacionades amb l'execució directa dels treballs requerits pel client, així com les que requereixen un major grau d'experiència i comportin un major grau de responsabilitat i autonomia.

Operacions que s'executen segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència i supervisió, que requereixen preferentment esforç físic i/o atenció i que no necessiten formació específica.

Integren aquest grup els nivells i llocs de treball, que a títol enunciatiu es relacionen.

Nivell A: treballadors operatius i administratius, que a les ordres directes d'un superior, realitzen tasques específiques dins de l'obra o de l'administració.

Lloc de treball: Auxiliar administratiu, Auxiliar tècnic, oficial 3a, carretiller.

Nivell B: En aquest nivell s'inclou la resta de treballadors de camp, que tenen assignades tasques amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç físic. Tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, que inclús quan es realitzin sota instruccions precises, requereixin adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques i que la seva responsabilitat està limitada per una supervisió sistemàtica directa.

Lloc de treball: Peó, Peó de magatzem, Netejador/a, Conserge.

Nivell C: En aquest nivell s'inclou el personal en aprenentatge o formació.

Lloc de treball: Aprenent, auxiliar de neteja.

Dilluns, 8 de febrer de 2016

CAPÍTOL VI. ESTRUCTURA SALARIAL.

Article 22. Retribucions.

Les retribucions del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, seran les estipulades en les taules salarials annexes.

La retribució es podrà pactar per unitat de temps o unitat d'obra. Les retribucions per unitat de temps estaran constituïdes pel salari base i els complements del mateix, i corresponen a la jornada anual de treball efectiu pactada en aquest Conveni.

El salari per unitat d'obra podrà ser imposat per l'empresa sense que suposi menyscabament dels drets dels treballadors.

El pagament de les retribucions s'efectuarà per mesos vençuts, mitjançant xec o ingrés en compte corrent dins dels quinze dies següents al mes natural.

El comprovant de la transferència substituirà la signatura del treballador en el rebut de salaris.

L'estructura salarial del present conveni serà la següent:

- a) Salari base.
- b) Gratificacions extraordinàries de venciment superior al mensual.
- c) Complementos salarials:

- 1. De lloc de treball: Plus nocturnitat, Millores voluntàries, Plus lloc, per tasca o unitat d'obra, etc.
- 2. Quantitat o qualitat del treball: Hores extraordinàries, Plus de festivitat o festius, etc.

a) Salari base: S'entendrà per salari base la part de la retribució abonada als treballadors, en funció del seu grup d'enquadrament, per la realització del treball convingut durant la jornada ordinària de treball fixada en el present Conveni. La seva quantia, en còmput anual, és l'establerta en l'Annex I del present Conveni.

b) Gratificacions extraordinàries: les dos gratificacions extraordinàries de Nadal i juliol pagaran a raó de trenta dies de salari base cada una d'elles, o la part proporcional si el temps de permanència en l'empresa fos inferior a un any. S'abonaran d'acord als salaris vigents a la data en que es facin efectives i podran ser prorratejades mensualment per decisió unilateral de l'empresa.

c) Complementos: Els treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació del present conveni, tindran dret, quant procedeixi o així s'acordi mitjançant pacte individual o col·lectiu, a la percepció dels complements salarials següents:

- Plus de nocturnitat: A excepció que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa o així s'hagués determinat i pactat en jornada i retribució, els treballadors que prestin els seus serveis en jornada nocturna tindran dret a percebre un plus de nocturnitat l'import del qual serà un 10% de recàrrec sobre el preu de l'hora ordinària. Quant el treball realitzi parcialment en horari nocturn i diürn, s'abonarà el plus de nocturnitat exclusivament per les hores treballades en horari nocturn, compreses entre les vint-i-dos i les sis hores del dia següent.

- Millores voluntàries: Quantitats individualment pactades o unilateralment concedides per la direcció de l'empresa.

- Plus lloc de treball: Quantitat individualment pactada o unilateralment concedida per la direcció de l'empresa, subjecta la seva percepció a la consecució d'objectius de qualitat i absentisme.

- El treball per tasca o unitat d'obra es caracteritza per posar en relació directa la retribució amb la producció del treball, amb independència, en principi del temps invertit en la seva realització i per tenir com objectiu la consecució d'un rendiment superior al normal.

El treball per tasca consisteix en la realització, per jornada, d'una determinada quantitat de treball realitzat, en concret, en els serveis que es dur a terme al client amb l'objecte que el servei sigui sobre la base d'assolir un determinat resultat en el servei (implantacions, unitats reposades, manipulades, etc..) el salari de l'empleat s'estableix per unitat d'obra, és a dir, salari per resultat. En aquests casos l'empleat percebrà el salari en funció dels resultats obtinguts o treball realitzat, independentment del temps invertit en la seva realització, si bé s'estipula que el termini de referència per la seva

Dilluns, 8 de febrer de 2016

finalització serà per jornada, exigint un rendiment normal/estàndard per la realització del treball. Si l'empleat no posa la deguda diligència i actua amb escàs rendiment estant per sota de l'estendard normal percebrà la retribució segons treball realitzat no garantint -se mínims. En aquesta modalitat de retribució l'empleat percebrà la seva retribució amb periodicitat mensual sota la modalitat de salari per unitat d'obra, podent ser dita retribució mensual d'importos irregulars. La retribució acordada s'abonarà a l'empleat/da quan es finalitzi correctament el servei assignat, i s'hagi realitzat el servei i complert els terminis establerts en el mateix.

- Hores extraordinàries: Respecte a les hores extraordinàries, s'estarà a lo establert en l'article d'hores extraordinàries del present Conveni.

CAPÍTOL VII. RETRIBUCIONS NO SALARIALS.

Article 23. Quilometratges.

L'empresa abonarà en concepte de quilometratge la quantitat de 0,19 EUR bruts per quilòmetre recorregut per l'empresa mitjançant ús de vehicle particular, prèviament autoritzat i per raons exclusives de treball, a aquells treballadors que per raó dels seus llocs de treball necessitin realitzar desplaçaments per compte de l'empresa.

Aquestes quanties no estaran subjectes a retenció en tant en quant no siguin superiors a les reconegudes com a tals per l'Agència Estatal de l'Administració Tributària, ni comportin l'obligació de presentació de justificant que les acrediti per la despesa indicada.

Article 24. Dietes.

Els treballadors que per raó del seu treball tinguin que desplaçar-se fora de la seva localitat habitual de treball, podran percebre en concepte de dietes les quantitats següents:

a) Quan s'hagi pernoctat en municipi diferent del lloc de treball habitual i del que constituïa la residència del treballador: Per despeses de manutenció: 24 EUR/diaris si el desplaçament es produeix dins del territori nacional, o 48 EUR/diaris, si ho és en l'estranger.

b) Quan no s'hagi pernoctat en municipi diferent del lloc de treball habitual i de residència del treballador, les assignacions per despeses de manutenció que no excedeixin de 12 EUR o de 24 EUR/diaris, segons que el desplaçament s'hagués realitzat en territori espanyol o en el estranger, respectivament.

c) Quan per les característiques i circumstàncies del servei es consideri necessari, s'establirà el pagament de 9 EUR dia en concepte de menjar del migdia.

Aquestes quanties no estaran subjectes a retenció en tant en quan no siguin superiors a les reconegudes com a tals per l'Agència Estatal de l'Administració Tributària.

CAPÍTOL VIII. OCUPACIÓ I CONTRACTACIÓ.

Article 25. Contractació.

La contractació de personal es realitzarà, en la mesura d'allò possible, sota l'intenció i la tendència de realitzar una contractació estable dels treballadors. No obstant, i amb independència de qualsevol altre tipus de contracte laboral tipificat en l'Estatut dels treballadors, donada l'activitat de serveis de l'empresa, els contractes de treball a la vegada relacionats amb els contractes amb els clients, requereix que els contractes temporals siguin els més normalitzats i que es defineixen a continuació:

- Contractes per obra o servei determinat.

És personal contractat per obra i servei determinat quan la missió del qual consisteix en la realització d'una obra o servei determinat, dins de l'activitat normal de l'empresa, que tingui autonomia i substantivitat pròpia.

- Contractes eventuais per circumstàncies de la producció.

Serà personal eventual aquell que hagi estat contractat per l'empresa en ocasió de prestar serveis per atendre les exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excessos de comandes, tot i tractant - se de l'activitat normal de l'empresa, dits contractes podran tenir una duració màxima de 6 mesos dins d'un període de 12 mesos,

Dilluns, 8 de febrer de 2016

comptats a partir del moment en que es produeixin dites causes; en cas de que es concertí per un termini inferior a sis mesos, podrà ser prorrogat mitjançant acord de les parts, sense que la duració del contracte pugui excedir el límit màxim.

- Contractes fixos- discontinus.

Els treballadors que tinguin el caràcter de fixos discontinus seran cridats segons les necessitats per ordre d'antiguitat dins dels diferents grups professionals i llocs de treball, així com de conformitat amb els criteris que s'estableixin en cada empresa de comú acord amb la representació sindical, si n'hi hagués.

La crida al treballador es portarà a efecte amb l'anterioritat mínima d'una setmana, podent-se reduir dit mínim quan les circumstàncies de la contractació ho requereixi. El mitjà per dur a terme dita comunicació a efecte serà el que millor s'acomodi a les circumstàncies.

- Contracte a temps parcial.

D'acord amb l'article 12.1 de l'Estatut dels treballadors, el contracte de treball s'entendrà celebrat a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un número d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable.

En la seva formalització per escrit s'especificarà necessàriament el número d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, o el de dies por iguals períodes, pel que es contracta al treballador, així com el salari corresponent que serà proporcional al de la jornada habitual completa establerta en el Conveni col·lectiu pel grup professional de que es tracti. Els treballadors a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors a temps complet.

- Contracte per la formació i l'aprenentatge.

El contracte per la formació i l'aprenentatge tindrà per objecte la qualificació professional dels treballadors en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa; les parts acorden expressament que la duració dels contractes de formació i aprenentatge no pot ser inferior a sis mesos ni superior a tres anys, conforme a la legislació laboral vigent.

Article 26. Extinció del contracte per obra o servei determinat per disminució del volum de l'obra o servei contractat.

El cessament es comunicarà al treballador per escrit, i amb una anterioritat mínima de quinze dies en el cas de que el temps treballat sigui superior a un any.

No obstant, l'empresa podrà substituir aquest preavis per una indemnització equivalent als dies de preavis omesos, calculada sobre els conceptes salarials de les taules del present Conveni.

Article 27. Cessaments.

Els treballadors que desitgin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa, vindran obligats a posar-ho en coneixement de la mateixa, complint amb els següents terminis de preavis:

- Personal directiu i titulats: 2 mesos.
- Personal tècnic i administratiu: 1 mes.
- Resta de personal: 15 dies. (naturals).

L'incompliment per part del treballador/a de l'obligació de donar el preavis amb la indicada anterioritat donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació del mateix l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis, calculat sobre el total de conceptes salarials que el treballador estigués percebent en el moment del cessament.

El preavis haurà d'exercitar-se per escrit i l'empresa vindrà obligada a subscriure el comprovant de rebuda.

La liquidació es posarà a disposició dels treballadors dins dels 15 dies següents a la data de baixa.

Tot i això, si en el moment de causar baixa en l'empresa, el treballador/a no hagués tornat a l'empresa els útils, eines, roba de treball, documents, etc. que pugui tenir en seu poder i siguin propietat d'aquella, l'empresa podrà retenir la liquidació fins l'entrega dels mateixos, o bé descomptar de la liquidació el valor de dits elements.

Dilluns, 8 de febrer de 2016

Article 28. Període de prova.

L'ingrés s'entendrà provisional sempre que es concertí per escrit, fins que no s'hagi complert el període de prova, que per cada grup professional es detalla a continuació:

Grup I: Sis mesos de prova.

Grup II: Tres mesos de prova.

Grup III: Dos mesos de prova.

Durant aquest període tant l'empresa com els treballadors/es podran rescindir unilateralment el contracte de treball sense preavís ni indemnització.

En qualsevol cas el treballador/a durant el període de prova percebrà com a mínim la remuneració corresponent al nivell del grup professional pel que va ser contractat.

Article 29. Igualtat i no discriminació.

Ambdues parts es comprometen a vetllar pel compliment dels principis d'igualtat i no discriminació en allò que respecta al reclutament, selecció, distribució, promoció i demés condicions laborals del personal afectat per aquest Conveni, i que es recolliran de forma expressa en el Pla d'Igualtat de Ainoferro SL

CAPÍTOL IX. REGIM DISCIPLINARI.

Article 30. Faltes i sancions.

1. Faltes: les faltes comeses pels treballadors/es al servei de l'empresa es classificaran atenent a la seva importància, reincidència i intenció, en lleus, greus i molt greus, de conformitat amb el que es disposa en el present article i en les normes vigents de l'ordenament jurídic laboral en allò que resultin de pertinent aplicació.

Les presents normes de regim disciplinari persegueixen el manteniment de la disciplina laboral, aspecte fonamental per la normal convivència, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i interessos legítims de treballadors/es i empresaris.

Les faltes que s'enumeren a continuació tenen caràcter merament enunciatiu i no limitatiu, estant en tot cas en allò no previst, al que es disposa en la legislació laboral vigent.

A) Es consideren faltes lleus:

1. Tres faltes de puntualitat en un mes, amb retard superior a cinc minuts i inferior a quinze, sense que existeixi causa justificada.

2. La no comunicació amb l'anterioritat deguda de la seva falta al treball per causa justificada, a menys que provi la impossibilitat de fer-ho.

3. Abandonar el lloc de treball el servei, sense causa justificada, tot i que sigui per temps breu, durant la jornada, sempre que dit abandonament no fos perjudicial pel desenvolupament de l'activitat productiva, per l'empresa, companys de treball, clients o personal del mateix, i no fos causa d'accident.

4. Els descuits i distraccions en la realització del treball o en la cura i conservació de les màquines, útils, eines i instal·lacions pròpies dels clients, així com, la falta de diligència en l'utilització o el mal ús dels mateixos i dels productes químics quan s'utilitzin pel desenvolupament de les seves funcions. Quan l'incompliment de lo anterior origini conseqüències de gravetat en la realització del servei, la falta podrà qualificar-se coma greu o molt greu.

5. La inobservança de les ordres de servei, així com la desobediència als comandaments, tots ells en assumptes de lleu incidència.

6. Les faltes de respecte i consideració de caràcter lleu als subordinats, companys, comandants, personal, personal de l'empresa client i inclús a terceres persones alienes a l'empresa o centre d'activitat, així com la discussió amb els mateixos dins de la jornada de treball i l'ús de paraules malsonants i indecoroses.

Dilluns, 8 de febrer de 2016

7. Les discussions sobre assumptes aliens al treball dins de les dependències de l'empresa. Si dites discussions produiran escàndol notori, podran ser considerades coma faltes greus o molt greus.

8. La falta d'higiene i neteja personal així com d'uniformes i equips de manera ocasional.

9. No comunicar a l'empresa els canvis de residència i domicili i demés circumstàncies que afecten a la seva activitat laboral.

10. No atendre al client amb la correcció i diligència degudes.

11. No cursar en temps màxim de 3 dies comunicat de baixa i confirmació per períodes de malaltia, així com no presentar l'alta mèdica en el termini màxim de 24 hores, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.

12. Excedir - se en les seves atribucions o ficar-se en els serveis d'altre treballador.

13. Distreure als seus companys durant el temps de treballi prolongar les absències breus i injustificades per temps superior al necessari.

B) Són faltes greus:

1. La comissió de dues faltes lleus en el període d'un trimestre, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que hagués intervingut sanció comunicada per escrit.

2. Més de tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball en el període d'un mes, superior als cinc minuts, o fins a tres faltes superiors a quinze minuts cadascuna d'elles, sense motiu justificat en un període de tres mesos.

3. No notificar, amb quaranta vuit hores d'anterioritat, l'absència al treball i no justificar, dins de les hores següents, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.

4. La manca d'assistència al treball d'un dia dins del període d'un mes, sense causa justificada. Serà molt greu si com a conseqüència de l'absència es causés greu perjudici al servei i per extensió a l'empresa.

5. La desobediència greu als superiors en matèria de treball i la rèplica descortès a companys, comandaments o públic, si impliqués trencament manifest de la disciplina o se'n deriva perjudici notori per a l'empresa, companys de treball o públic, es qualificarà com molt greu.

6. Simular la presència d'un altre treballador, valent-se de la seva fitxa, signatura, targeta o mitjà de control, es sancionarà tant a qui fitxa com al treballador suplantat.

7. La voluntària disminució de l'activitat habitual i la negligència i/o desídia en el treball que afecti la bona marxa del servei.

8. La simulació de malaltia o accident i no lliurar el comunicat de baixa oficial dins dels 3 dies següents a l'emissió del mateix, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho. Així com no presentar l'alta mèdica en el termini màxim de 24 hores.

9. L'ocupació de temps, uniforme, material, estris o maquinària en assumptes aliens al treball o en benefici propi.

10. El fer desaparèixer uniformes, roba de treball, estris i material divers necessari per a la realització dels serveis, tant de l'empresa com de clients de la mateixa, així com causar accidents per dol, negligència o imprudència inexcusable.

11. Portar als registres, documentació, quaderns o qualsevol classe d'anotacions oficials i escrits que reglamentàriament hagin de tenir, sense les formalitats degudes i cometent faltes que per la seva gravetat o transcendència, mereixin especial correctiu.

Seran qualificades com molt greus si tinguessin especial rellevància.

12. Lliurar-se a jocs i distraccions en les hores de treball.

13. La imprudència en acte de treball; si impliqués risc d'accident pel treballador, pels seus companys o perill d'avaría per les instal·lacions o estris, podrà ser considerada com falta molt greu.

Dilluns, 8 de febrer de 2016

14. Realitzar sense l'oportuna autorització, treballs particulars durant la jornada, així com emprar eines de l'empresa per a usos propis.

15. Les baralles tant fora com en acte de servei, vestint l'uniforme de l'empresa.

16. No avisar immediatament als seus superiors, l'empresari o qui els representi de qualsevol anomalia, avaria o accident que observi en les instal·lacions o en la maquinària i/o locals.

17. Introduir o facilitar l'accés al centre de treball a persones no autoritzades.

18. L'incompliment d'instruccions o ordres referides a la prevenció de riscos laborals, instruccions de treball, procediments, ús d'equips de protecció individual, prevenció, etc.

C) Són faltes molt greus:

1. La reincidència en comissió de falta greu dins del període de sis mesos, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que hagués intervingut sanció comunicada per escrit.

2. Més de deu faltes no justificades de puntualitat comeses dins el període de sis mesos o vint mesos d'un any, encara que hagin estat sancionades independentment.

3. Tres o més faltes injustificades al treball en el període d'un mes, més de sis en el període de quatre mesos o més de dotze en el període d'un any, sempre que hagin estat sancionades independentment.

4. La desobediència continuada i/o reiterada.

5. La falsedat documental, la deslleialtat, frau, l'abús de confiança així com el furt o robatori tant a companys de treball com a les empreses o a tercers relacionats amb el servei durant l'exercici de les tasques o fora d'elles.

6. L'abandonament del lloc de treball sense justificació, especialment en llocs de comandament o responsabilitat, o quan això ocasioni evident perjudici pel desenvolupament de l'activitat productiva, o pugui arribar a causar accident pel treballador, els seus companys o tercers.

7. Fer desaparèixer, inutilitzar, causar desperfectes en màquines, instal·lacions, edificis, estris, documents, etc., tant de l'empresa com de clients de la mateixa, així com causar accidents per dol, negligència o imprudència inexcusable.

8. La realització de treballs per compte propi o d'altri en situació d'incapacitat temporal, així com la manipulació o falsificació d'informació i/o documentació per prolongar aquella situació.

9. La continuada i habitual falta de neteja, de manera que aquesta produeixi queixes justificades de caps, companys de treball o tercers.

10. L'embriaguesa dins de jornada laboral de conformitat amb l'article 54 de l'Estatut dels treballadors.

11. La violació del secret de correspondència o documents de l'empresa o de les persones en els locals o instal·lacions dels quals es realitzi la prestació dels serveis, i no guardar la deguda discreció o natural reserva dels assumptes i serveis dels que, per la missió de la seva comesa, hagin d'estar assabentats.

12. Els mals tractes de paraula o d'obra, falta greu de respecte i consideració als seus superiors, companys, personal al seu càrrec o familiars dels mateixos, així com a les persones als locals o instal·lacions dels quals realitzés les seves activitats i als empleats d'aquestes, si n'hi ha, a més de seguir conductes de contingut xenòfob, sexista o racista.

13. La participació directa o indirecta en la comissió d'un delicte qualificat com a tal per les lleis penals.

14. L'abandonament del treball en llocs de responsabilitat una vegada pres possessió dels mateixos i la inhibició o passivitat en la prestació del mateix.

15. La disminució voluntària i continuada del rendiment, no arribant als nivells de producció marcats i exigits per la direcció de l'empresa en cada moment.

16. La comissió d'actes immorals en el lloc de treball o als locals de l'empresa.

Dilluns, 8 de febrer de 2016

17. L'abús d'autoritat.

18. La competència il·lícita per dedicar-se dins o fora de la jornada laboral a desenvolupar per compte propi idèntica activitat que l'empresa o dedicar-se a ocupacions particulars que estiguin en oberta pugna amb el servei, sense autorització de la mateixa.

19. Exigir o demanar pel seu treball remuneració o premis a tercers, qualsevol que sigui la forma o pretext per aconseguir la donació.

20. La imprudència o negligència inexcusable en acte de servei.

21. Estar adormit, o sota símptomes d'embriaguesa o intoxicació per estupefaents en el moment de prestació del servei, de conformitat amb l'article 54 de l'Estatut dels treballadors.

22. L'assetjament sexual, entenent per tal una conducta de naturalesa sexual, de paraula o acció, desenvolupada en l'àmbit laboral i que sigui ofensiva per a la persona objecte de la mateixa. En un supòsit d'assetjament sexual es protegirà la continuïtat en el seu lloc de treball de la persona objecte del mateix.

23. L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals, sempre que aquest incompliment derivi en un risc greu i imminent per a la seguretat i salut dels treballadors.

24. L'ús de forma abusiva i per a fins particulars de mitjans que l'empresa posa a disposició del treballador per a ús merament professional, com són telèfons, telèfons mòbils, fax, correu electrònic i internet, així com qualsevol eina de treball.

25. L'al·legació de causes falses per a les llicències i permisos.

26. L'omissió maliciosa o per negligència inexcusable de notícies o informació que pugui suposar un perjudici important per l'empresa o empresa client on desenvolupa la seva activitat.

27. L'assetjament, discriminació o maltractament de tot tipus que es cometi per raons d'origen racial o ètnic, religió, ideologia, edat, orientació sexual tant a l'empresari com a qualsevol treballador.

2. Sancions: les sancions que les empreses poden aplicar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

A) Faltes lleus:

- Amonestació verbal.
- Amonestació per escrit.
- Suspensió d'ocupació i sou d'un a tres dies.

B) Faltes greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de 4 a 15 dies.

C) Faltes molt greus:

- Pèrdua temporal o definitiva del nivell professional.
- Suspensió d'ocupació i sou de setze dies a dos mesos.
- Acomiadament.

Per a l'aplicació de les sancions anteriors es tindran en compte el major o menor grau de responsabilitat del que cometi la falta, nivell professional del mateix i repercussió del fet als altres treballadors i a l'empresa.

Article 31. Procediment d'imposició de sancions.

La facultat d'imposar les sancions correspon a l'empresa, que posarà en coneixement dels representants legals dels treballadors les que es refereixin a faltes greus o molt greus. Aquestes sancions seran sempre motivades amb expressió de la data de comissió, fets imputats i sanció aplicada. Si l'infractor té consideració de representant dels treballadors

Dilluns, 8 de febrer de 2016

s'instruirà expedient contradictori en el que tingui participació l'interessat i els restants integrants de la representació que el treballador ostenta.

CAPÍTOL X. REPRESENTACIÓ LEGAL DELS TREBALLADORS I DRETS SINDICALS.

Article 32. Dels representants dels treballadors/es a l'empresa.

S'entén per representants dels treballadors/es al delegats/des de personal o, si escau, el Comitè d'empresa que tindran les facultats drets i obligacions assenyalats per als mateixos per la Llei orgànica de llibertat sindical i l'Estatut dels treballadors.

Article 33. Drets i deures.

La representació legal dels treballadors de l'empresa Ainoferro SL, gaudirà de tots els drets i facultats que per a l'exercici de la mateixa s'estableixen en la normativa legal reguladora vigent.

Amb independència d'això, aquesta representació ha de col·laborar amb l'empresa en la millora de la productivitat, la reducció de l'absentisme així com al manteniment de la pau laboral.

Article 34. Mitjans a disposició dels representants dels treballadors.

Els mitjans a disposició dels representants dels treballadors seran:

1. Tauler d'anuncis: L'empresa posarà a disposició dels representants legals dels treballadors, un tauler d'anuncis que permeti aquells exposar en lloc idoni, propaganda i comunicats de tipus sindical i laboral. Fora d'aquests taulers queda prohibida la fixació dels esmentats comunicats i propaganda.

2. Local: L'empresa facilitarà als representants dels treballadors un local adequat, amb els mitjans i estris necessaris, pel desenvolupament de les seves activitats, sempre que les característiques de les instal·lacions ho permetin.

Article 35. Crèdit horari.

Els delegats de personal i els membres del Comitè d'empresa disposen del crèdit horari previst per l'article 68 de l'Estatut dels treballadors.

La utilització d'aquestes hores requerirà la comunicació prèvia a l'empresa, amb justificació de recepció, amb 24 hores d'anterioritat, excepte en casos d'extrema urgència que es comunicarà a la major brevetat possible.

Article 36. Drets d'informació.

S'estarà al que disposa al respecte la legislació laboral aplicable, i en especial, als articles 8, 64, 65 i 68 de l'Estatut dels treballadors. Els representants legals dels treballadors observaran secret professional en tot el referent a la informació rebuda de l'empresa, fins i tot després de cessar en les seves funcions de representació. Aquest secret professional s'observarà, de forma especial, en totes aquelles matèries sobre les que l'empresa assenyali expressament el caràcter reservat o confidencial. En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'empresa als representants legals dels treballadors podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquella i per a diferents finalitats dels que van motivar el lliurament.

Article 37. Descompte de la quota sindical.

Ambdues parts signants de comú acord, estableixen que l'empresa podrà descomptar en la nòmina mensual dels treballadors i a petició d'aquests l'import de la quota sindical corresponent.

El treballador/a interessat en la realització d'aquesta operació ha de remetre a la direcció de l'empresa un escrit en què s'expressarà amb claredat l'ordre de descompte, la central o sindicat al què pertany, la quantia de la quota, així com el número de compte corrent o llibreta d'estalvis a la qual ha de ser transferida aquesta quantitat. L'empresa efectuarà el descompte esmentat, excepte indicació en contrari per escrit, durant períodes d'un any. La direcció de l'empresa ha de lliurar còpia de la transferència a la representació sindical.

Dilluns, 8 de febrer de 2016

CAPÍTOL XI. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS.

Article 38. Seguretat i salut.

L'empresa i els treballadors/es han de complir les disposicions contingudes en la normativa vigent sobre seguretat i salut laboral i, especialment les de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i les seves disposicions de desenvolupament. Tots dos consideren fonamental l'observança de tots els preceptes que s'adrecen a la prevenció de la salut i riscos laborals en relació al treball i les instal·lacions on es porta a terme. En conseqüència, adquireixen el compromís ferm de vetllar pel compliment de totes les disposicions legals, de desplegament reglamentari i internes que existeixin o puguin emetre.

Article 39. Vigilància de la salut.

L'empresa garantirà la vigilància periòdica de la salut dels treballadors/es al seu servei en funció dels riscos inherents al treball, per mitjà dels reconeixements mèdics periòdics, respectant els principis de dignitat i confidencialitat, tant a l'inici de la relació laboral com, iniciada aquesta, si es produïssin situacions que així ho aconsellen.

Article 40. Formació i informació.

L'empresa ha de facilitar al personal, abans que comenci a ocupar qualsevol lloc de treball, la formació i informació sobre dels riscos i perills que hi puguin afectar i sobre la forma, mètodes i processos que s'han d'observar per prevenir-los o evitar-los.

Article 41. Coordinació d'activitats empresarials en matèria de Seguretat i Salut Laboral.

Atès que un nombre importantíssim dels treballadors/es afectats pel present conveni, exerceixen la seva activitat en centres de treball d'empreses terceres o Clients, les parts signants d'aquest conveni coincideixen en la necessitat que s'implementin totes les mesures d'informació necessàries respecte al compliment de la normativa en matèria de prevenció de riscos laborals en aquests centres, i en especial, que els riscos inherents als treballadors/es del sector, derivats del centre de treball, estiguin avaluats als plans d'empreses on es presta el servei.

La protecció dels treballadors/es, constitueix un objectiu bàsic i prioritari de les parts signants d'aquest conveni, ambdues parts consideren que per assolir-lo es requereix l'establiment i planificació d'una sèrie d'accions preventives en l'àmbit d'actuació de cadascuna de les empreses afectades per aquest conveni, accions preventives que tindran com finalitat l'eliminació del risc en el seu origen, i la reducció o el control mitjançant la corresponent avaluació de tots aquells que es poden eliminar. Per això s'adoptaran les mesures necessàries tant en la correcció de les situacions existents com en l'evolució tècnica i organitzativa de cada empresa per a l'adaptació del treball a la persona i així protegir-lo d'una manera eficaç davant els riscos laborals.

Aquestes accions preventives estaran fonamentades pels següents principis:

1. Els riscos per a la salut del treballador/a es previndran evitant la seva generació amb l'eliminació del factor de risc o el risc en si mateix i en el moment de ser identificat. Mai serà prioritari interès de cap mena, que impedeixi la seva eliminació, reducció o control.
2. En tota modificació del procés o tasques es procurarà que la nova tecnologia o processos productius no generin nous riscos. Quan s'implantïn noves tecnologies, s'afegiran totes les mesures preventives per evitar els possibles riscos que poguessin ocasionar les noves implantacions.
3. L'empresa garantirà als treballadors/es el servei de vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball que realitzin i eines que utilitzin, i en els termes que preveu l'article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

La informació recollida com a conseqüència d'aquesta vigilància, tal com es preveu a la llei, respectarà sempre el Dret a la intimitat del treballador/a.

4. Respecte a la protecció a la maternitat, l'empresa ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent als riscos determinats en l'avaluació a què es refereix l'article 16 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, que puguin afectar la salut de les treballadores o del fetus, per mitjà d'una

Dilluns, 8 de febrer de 2016

adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada, en els termes que preveu l'article 26 de l'esmentada llei.

5. Les empreses per tal de donar compliment al deure de protecció establert en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, adoptaran les mesures adequades perquè els treballadors rebin totes les informacions necessàries en relació amb el que es preveu en el seu article 18.

6. Els membres dels òrgans de representació en matèria de Seguretat Salut que poguessin crear-se d'acord amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, hauran de ser informats de totes aquelles decisions relatives a les noves tecnologies així com dels sistemes d'implantació i organització del treball que poguessin tenir repercussió sobre la salut física i mental del treballador.

7. L'empresari haurà de fer l'esforç que calgui i adoptar les mesures necessàries per readaptar a un nou lloc de treball d'acord amb la situació actual del treballador, a tots aquells que per qualsevol causa poguessin estar o patir en el futur una discapacitat física o psíquica sobrevinguda. En cas de la treballadora embarassada el metge de la qual prescriu un canvi de lloc de treball per raó del seu estat, s'adequarà a altres funcions, respectant la seva situació econòmica.

8. L'empresa afectada per aquest conveni, serà responsable i exigirà a les empreses titulars del centre de treball, la informació relativa als riscos d'aquests centres de treball que puguin afectar les activitats dels seus treballadors/es.

9. En totes aquelles situacions on el treball a torns o nocturns, segons la definició establerta al conveni 171 de l'OIT, sigui necessari i imprescindible, s'adoptaran les mesures que siguin necessàries per pal·liar els efectes negatius sobre la salut dels treballadors. Aquestes mesures recolliran totes les recomanacions que per aquestes situacions fan els Convenis 171 de l'OIT a ls articles 4,7 i 10 principalment.

Així mateix, en el manipulats de substàncies tòxiques, explosives o de qualsevol tipus que puguin resultar perilloses, en primer terme s'estudiarà la forma de substituir-les per altres innòcues, i en el cas de no poder substituir-les s'adoptaran totes les mesures de prevenció que siguin necessàries, sense descartar cap.

Article 42. Roba de Treball.

L'empresa s'obliga a facilitar l'uniforme adequat al lloc de treball a desenvolupar pels empleats/des quan per la naturalesa de les funcions realitzades sigui necessari, tot això, a fi de garantir la seguretat i protecció individual dels treballadors, els quals a la vegada estaran obligats a usar, durant la realització del seu treball, els elements facilitats per l'empresa, així com de la seva cura.

CAPÍTOL XII. MILLORES SOCIALS.

Article 43. Assegurança col·lectiva.

L'empresa afectada per aquest Conveni col·lectiu tindrà concertada amb una companyia d'assegurances una pòlissa que cobreixi una indemnització de 10.000 EUR, en cas d'accident de treball, inclòs in itinere, amb resultat de mort o incapacitat permanent absoluta.

Els capitals entraran en vigor a partir de l'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu.

Els representants dels treballadors/es podran sol·licitar de la seva empresa una còpia de la pòlissa abans esmentada, als efectes de conèixer els riscos coberts i la quantia de la mateixa.

CAPÍTOL XIII. FORMACIÓ PROFESSIONAL.

Article 44. Principis generals.

De conformitat amb el que estableix l'article 23 de l'Estatut dels treballadors, i a fi de facilitar la formació del personal que presta els seus serveis a l'empresa, els treballadors tindran dret a veure facilitada la realització d'estudis per a l'obtenció de títols acadèmics o professionals reconeguts oficialment i la de cursos de perfeccionament professional organitzats per la pròpia empresa.

Article 45. Objectius.

La formació professional buscarà atendre, entre d'altres, els següents objectius:

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 8 de febrer de 2016

- a) L'adaptació al lloc de treball i a les seves modificacions.
- b) L'especialització dins del propi treball.
- c) La reconversió professional.
- d) L'ampliació dels coneixements dels treballadors/es, aplicables a les activitats de l'empresa.

Article 46. Informació.

L'empresa informarà amb caràcter previ als representants legals dels treballadors/es sobre el seu pla anual de formació, els quals poden emetre informes sobre el mateix però que en cap cas tindran caràcter vinculant.

CAPÍTOL XIV. DRET SUPLETORI.

Article 47. Dret supletori.

Tot allò no regulat pel present Conveni col·lectiu s'estarà al que disposa les normes legals de caràcter general vigents en cada moment.

ANNEX I.

Taules salarials per l'any 2015 (en EUR bruts anuals).

Grup	Nivell	Salari base mensual	PP pagues	Total mensual	Total anual
III	C	650,00	108,33	758,33	9.100,00
III	B	680,00	113,33	793,33	9.520,00
III	A	710,00	118,33	828,33	9.940,00
II	B	790,00	131,67	921,67	11.060,00
II	A	905,00	150,83	1.055,83	12.670,00
I	B	1.050,00	175,00	1.225,00	14.700,00
I	A	1.400,00	233,33	1.633,33	19.600,00

Taules salarials per l'any 2016 (en EUR bruts anuals).

Grup	Nivell	Salari base mensual	PP pagues	Total mensual	Total anual
III	C	651,95	108,65	760,60	9.127,30
III	B	682,04	113,67	795,71	9.548,52
III	A	712,13	118,68	830,81	9.969,72
II	B	792,37	132,07	924,44	11.093,28
II	A	907,72	151,28	1.059,00	12.708,03
I	B	1.053,15	175,53	1.228,68	14.744,16
I	A	1.404,20	234,03	1.638,23	19.658,76

Taules salarials per l'any 2017 (en EUR bruts anuals).

Grup	Nivell	Salari base mensual	PP pagues	Total mensual	Total anual
III	C	654,56	109,08	763,64	9.163,68
III	B	684,77	114,12	798,89	9.586,68
III	A	714,98	119,15	834,13	10.009,56
II	B	795,54	132,60	928,14	11.137,68
II	A	911,35	151,89	1.063,24	12.758,88
I	B	1.057,36	176,23	1.233,59	14.803,08
I	A	1.409,82	234,97	1.644,79	19.737,48

Taules salarials per l'any 2018 (en EUR bruts anuals).

Grup	Nivell	Salari base mensual	PP pagues	Total mensual	Total anual
III	C	657,83	109,62	767,45	9.209,40
III	B	688,19	114,69	802,88	9.634,56
III	A	718,55	119,72	838,27	10.059,24
II	B	799,52	133,26	932,78	11.193,36

Dilluns, 8 de febrer de 2016

Grup	Nivell	Salari base mensual	PP pagues	Total mensual	Total anual
II	A	915,91	152,65	1.068,56	12.822,72
I	B	1.062,65	177,11	1.239,76	14.877,12
I	A	1.416,87	236,14	1.653,01	19.836,12

Taules salarials per l'any 2019 (en EUR bruts anuals).

Grup	Nivell	Salari base mensual	PP pagues	Total mensual	Total anual
III	C	661,12	110,17	771,29	9.255,48
III	B	691,63	115,26	806,89	9.682,68
III	A	722,14	120,32	842,46	10.109,52
II	B	803,52	133,93	937,45	11.249,40
II	A	920,49	153,41	1.073,90	12.886,80
I	B	1.067,96	178,00	1.245,96	14.951,52
I	A	1.423,95	237,32	1.661,27	19.935,24

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AINO FERRO, SL, PARA EL PERÍODO 1.08.2015-31.12.2019.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Partes concertantes del Convenio colectivo.

Son partes concertantes del presente convenio colectivo, de naturaleza estatutaria, por parte de la compañía Ainoferro, Sociedad de Responsabilidad Limitada la representación legal de la misma (en adelante la empresa) y por la otra parte, la delegada de personal en representación de los trabajadores (en adelante RLT), según consta del Acta de Constitución de la Comisión Negociadora de fecha 24 de agosto del 2015.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

El presente convenio será de aplicación a la empresa Ainoferro SL y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar los servicios que se contemplen o puedan contemplarse en su objeto social, los propios estructurales de la entidad, así como los servicios que a título enunciativo se relacionan a continuación:

- Servicios relacionados con la construcción en general.
- Servicios de instalaciones en obras relacionadas con la construcción.
- Servicios de mantenimiento en las diferentes obras de construcción.

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplen en el número 3 del artículo 1, y en el artículo 2 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo es de aplicación en el centro de trabajo que tiene Ainoferro SL, sito en la calle Ronçana 20 de Granollers (Barcelona), por lo que su ámbito será provincial.

Artículo 4. Ámbito temporal: Vigencia y duración.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor a partir del 1 de agosto del 2015, con independencia de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona* y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019.

Artículo 5. Prórroga y procedimiento de denuncia.

Dilluns, 8 de febrer de 2016

El presente Convenio colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado, con acuse de recibo, por alguna de las partes en tiempo y forma.

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se estará a los efectos previstos en el artículo 86 del Estatuto de los trabajadores, no obstante ambas partes acuerdan la ultra actividad de sus cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales mientras no se acuerde un nuevo convenio colectivo.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Las condiciones que, examinadas en su conjunto, estén por encima del presente Convenio y estuvieran establecidas con anterioridad a su entrada en vigor, se respetarán de modo global y en cómputo anual. Al igual que las anteriores a la entrada en vigor del convenio, las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán compensables y absorbibles.

La compensación y/o absorción operará sólo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza, o entre conceptos extrasalariales entre sí, del mismo modo, es decir, cualquiera que sea su naturaleza.

Artículo 7. Garantía ad personam.

A los trabajadores que con anterioridad al presente Convenio perciban remuneraciones superiores a las establecidas en el mismo, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas a título personal.

Artículo 8. Equilibrio interno del Convenio.

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este Convenio colectivo, las partes someterán a la decisión de la Comisión Paritaria, quien acordará si se considera válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación de éste.

En este caso, la Comisión Paritaria, o partes signatarias, se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes a la firmeza de la resolución jurisdiccional, a fin de resolver el conflicto planteado. En tanto no exista acuerdo expreso que legalmente lo sustituya, se prorrogarán todas sus cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales.

Artículo 9. Cláusula de descuelgue.

Se podrá solicitar el descuelgue cuando la empresa acredite las razones y motivos objetivos de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, y para valorar esta situación, se atenderá a los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y cuentas de resultados.

Las empresas que aleguen las anteriores circunstancias habrán de presentar a la Comisión paritaria la documentación antes citada y la precisa a juicio de la misma que acredite la situación económica desfavorable.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera notificada. De persistir el desacuerdo en la Comisión paritaria, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de quince días al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento, para que manifieste opinión mediante arbitraje no vinculante.

Artículo 10. Revisión salarial durante la vigencia del convenio.

Para el año 2015 se aplicará lo dispuesto en las tablas salariales del anexo I.

Para el año 2016 y en fecha 01/01/2016, se incrementarán en el 0,3% las tablas salariales del año 2015.

En el año 2017, se incrementarán en el 0,4% las tablas salariales del año 2016.

En el año 2018, se incrementarán en el 0,5% las tablas salariales del año 2017.

Dilluns, 8 de febrer de 2016

En el año 2019, se incrementarán en el 0,5% las tablas salariales del año 2018.

El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos del 1 de enero de cada año de vigencia del Convenio sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial de año siguiente.

Artículo 11. Comisión paritaria.

1. Se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa, cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.

2. Las cuestiones de divergencia entre las partes sobre los asuntos antes indicados se someterán por escrito a la Comisión, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

3. Cuando ambas partes sometan problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio, el acuerdo de la Comisión tendrá carácter vinculante. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión, se someterá el conflicto al Arbitraje no vinculante del Tribunal Laboral de Cataluña en el plazo de 7 días desde que debiera emitir el informe.

4. La Comisión determina como sede de reuniones el domicilio social de la empresa. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de cinco días hábiles anteriores a la convocatoria.

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, dos de los miembros de la representación de la empresa y dos de los miembros de la representación de los trabajadores, habiendo sido todos debidamente convocados, según especifica el apartado cuarto de este artículo. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las representaciones, levantándose un acta de cada reunión que será firmada por todos los asistentes.

6. La Comisión Paritaria también será la encargada de establecer aquellas medidas que sirvan para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral impulsando, entre otras, la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades en Ainoferro SL, realizando el seguimiento en la consecución de los objetivos establecidos en dicho Plan.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 12. Dirección y control de la actividad laboral.

1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, lugares de trabajo, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la dirección de la empresa a título enunciativo, que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

- Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
- Adscribir a los trabajadores/as a las tareas, rutas, turnos, lugares y centros de trabajo necesarios en cada momento, propias de su grupo profesional.
- Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
- Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
- Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.
- Como quiera que la actividad de la empresa consiste en prestar servicios, el lugar de prestación de servicios de los trabajadores/as afectados por este convenio podrá ser el lugar de la actividad comercial de éstas, sin que por ello puedan considerarse como centros de trabajo, sino como lugares de trabajo, debiendo obedecer los trabajadores/as

Dilluns, 8 de febrer de 2016

única y exclusivamente las ordenes e instrucciones emanadas directamente de la dirección de Ainoferro SL o de las personas designadas por ésta.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el/la trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a los derechos fundamentales.

Artículo 13. Derechos y obligaciones de los trabajadores/as.

Los trabajadores/as tienen derecho a un trabajo efectivo de acuerdo a las tareas del grupo profesional para los que fueron contratados, con las excepciones previstas en el Estatuto de los trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

Los trabajadores/as tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad. Así mismo el personal cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que les confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

CAPÍTULO III. JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 14. Jornada.

La jornada de trabajo efectivo, para todos los años de vigencia del presente convenio, será de 1.826 horas año, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computan al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como para comida y bocadillo.

En caso de trabajos determinados que implican una distribución de la actividad laboral en todos los días de la semana, las horas indicadas serán distribuidas acordes a los mismos, de forma que se cumpla con el horario especial que le sea de cumplimiento o para la necesaria realización del servicio contratado con terceros, si así se requieren.

Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada a lo largo del año según las necesidades del servicio, respetando los límites establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los trabajadores.

Las jornadas de trabajo podrán ser, según los casos, continuadas (intensivas o turnos) y partidas. Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos consecutivos, este periodo de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Se respetarán las jornadas de trabajo efectivo que a la entrada en vigor de este convenio existan en virtud de pactos, contratos individuales o por mera concesión de la empresa, mientras subsistan las mismas circunstancias que las motivaron.

La empresa, siempre que se dé la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas, descensos de producción, podrá llevar a cabo la modificación de la jornada o de los horarios de trabajo, con arreglo a las normas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente. Por la naturaleza de los trabajos ambas partes convienen que la reducción del servicio por parte del cliente, será motivo justificado de modificación sustancial de condiciones, así como la reorganización en las horas de servicio que se realiza.

Cuando concurren causas objetivas (organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) la jornada diaria del trabajador podrá incrementarse hasta un máximo de 10 horas diarias. Asimismo, también, podrán disminuirse en función de las necesidades de la empresa (por causas organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) y al objeto de compensar eventuales excesos de jornada.

El eventual exceso de jornada que se realice como consecuencia de la distribución irregular se compensará con descanso. A estos efectos, por periodos mensuales se computará el número total de horas realizadas por cada

Dilluns, 8 de febrer de 2016

trabajador/a. En caso de que se hubieren realizado menos horas de las pactadas, la diferencia se realizará durante los doce meses siguientes, bien en el centro o centros de trabajos asignados, bien en cualquier otro centro o servicio que indique la empresa, siempre y cuando no diste con el asignado o algunos de los asignados en más de 50 Km. Para el caso de que el trabajador hubiese realizado un exceso de horas respecto a la jornada ordinaria, el exceso se compensará con descanso dentro de los doce meses siguientes a su realización. En caso de que no resulte posible compensar el exceso de horas por descanso, la empresa las abonará como horas extraordinarias, sin poderse superar 80 horas/año. Las horas no recuperadas por cese en la empresa o causa imputable al trabajador no serán remuneradas, y serán descontadas, en su caso, de la liquidación correspondiente.

En aquellos servicios con sistemas de trabajo específico e irregular en donde no sea posible la compensación, la jornada será computada anualmente por mil ochocientos veintiséis horas.

Quienes por razón de guarda legal, solicite una reducción de jornada y una concreción horaria, esta se establecerá sobre la jornada de trabajo diaria. En todo caso, la concreción horaria se establecerá dentro del horario establecido por el servicio contratado.

Por las características de los servicios que realiza la empresa, se podrán establecer horarios flexibles, así mismo, se establece que si concurren necesidades en el servicio que se presta al cliente en las que de manera coyuntural no se puedan asignar horas de servicio, se puede suspender el servicio durante 15 días. Los efectos de esta suspensión son que el empleado/a durante este periodo no tendrá obligación de prestar servicio y la empresa no tendrá obligación de abonar salario.

En los servicios en los que resulte necesario trabajar en régimen de turnos, se estará al régimen que se establezca al efecto en cada servicio. Cuando por causas objetivas (organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) resulte necesario ampliar, suprimir o modificar los turnos, la dirección de la empresa comunicará a los trabajadores/as afectados la nueva configuración de acuerdo con los artículos 41 y/o 47 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 15. Calendario laboral.

Cada delegación provincial de la empresa confeccionará su calendario laboral de conformidad con lo establecido por la normativa laboral.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

Tendrán consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 14.

El cálculo de horas se realizará en cómputo anual, de tal manera que a finales de año se determinará si el empleado/a ha realizado un exceso de horas de trabajo sobre la jornada ordinaria de trabajo.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores/as.

Dada la naturaleza de la actividad de la empresa, los trabajadores/as se comprometen, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos correspondientes al servicio originariamente asignado, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el máximo legalmente establecido.

Las partes acuerdan, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores, la posibilidad de compensación de las horas extras por tiempo de descanso o su abono en cuantía no inferior al valor de hora ordinaria, a criterio de la empresa.

Artículo 17. Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará por cada año natural trabajado, de 22 días hábiles de vacaciones, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa.

La programación de vacaciones se realizará atendiendo a las necesidades del servicio, la dirección de la empresa podrá excluir como periodo vacacional los puentes entre festivos, Semana Santa, Navidades y aquellas otras fechas en las que se prevea un servicio especial por parte de los clientes.

Dilluns, 8 de febrer de 2016

Artículo 18. Permisos retribuidos.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuidos que se establecen en el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO IV. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.

La movilidad del personal es una de las características de la prestación de los servicios. Corresponde a la empresa su determinación a los efectos de la distribución racional de su personal y facultad organizativa de la misma, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros y lugares de trabajo y las necesidades de cobertura.

Artículo 19. Movilidad funcional.

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de que la movilidad entre niveles y la polivalencia son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa, por lo que se establece la posibilidad tanto de asignar al trabajador/a tareas complementarias, como la adscripción de trabajadores/as con carácter temporal o definitivo a otros puestos de trabajo similares, siempre que ello no suponga cambio de grupo profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador/a.

El cambio de centro o lugar de prestación de servicios que se realice por motivos de servicio se considerará *ius variandi* siempre que respete los límites geográficos previstos en este convenio, pero en ningún caso se considerará modificación sustancial de las condiciones.

En el supuesto de cambio de puesto de trabajo tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. La diferencia retributiva que pudiera corresponder por la realización de funciones de grado superior no podrá ser objeto de compensación ni absorción.

Artículo 20. Movilidad geográfica.

1. Lugar de Trabajo: La dirección de la empresa podrá cambiar al personal de puesto de trabajo, asignándole otro centro o lugar de trabajo, propio o del cliente, en un radio de 50 kilómetros, destinándole a efectuar las mismas o distintas funciones respetando los límites de la movilidad funcional.

2. Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

CAPÍTULO V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL.

Artículo 21. Grupos profesionales. Clasificación profesional.

Se establece un sistema de clasificación profesional teniendo en cuenta los conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales desarrolladas y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

La clasificación se realizará en grupos funcionales y niveles profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as.

En el caso de concurrencia habitual en el puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del nivel profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores.

- Grupo profesional 1: Criterios generales:

En este grupo se integran los profesionales responsables de tomar decisiones de alto nivel en la empresa, ocupan puestos de trabajo de dirección y ejecución de aquellas unidades organizativas en las que se estructura la empresa, planificando, organizando y coordinando las diferentes actividades, poseen un alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a titulaciones superiores o medias, realizando tareas de alta complejidad y responsabilidad.

Dilluns, 8 de febrer de 2016

Nivel A: En este nivel se incluyen todas aquellas actividades, que por analogía, son asimilables a la dirección general y a la gerencia.

Nivel B: operativos, que reciben órdenes directas de un superior, controla al personal operativo asignado a su cargo, siendo responsable de la distribución y control del citado personal, con propia iniciativa para coordinar algunos de los servicios operativos de la empresa.

Puesto de trabajo: jefe administrativo, responsable técnico, encargado general, encargado de obra, encargado de taller, jefe de ventas.

- Grupo profesional 2: Criterios generales:

Generalmente en este grupo profesional está incluido el personal oficial administrativo que principalmente realiza su actividad en las oficinas de la empresa, con independencia que tenga que salir fuera de la oficina para la prestación de los servicios para los que han sido contratados. Este área incluye actividades propias que demanda el normal funcionamiento de la empresa para su administración en todos los ámbitos y niveles, y configurada con la rama de gestión, incluyendo las actividades de carácter comercial.

Se engloba desde las funciones de organización de la actividad más complejas y para las que exijan estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, responsabilidad y alto grado de autonomía.

Nivel A: En este nivel se incluyen trabajadores de administración con funciones y responsabilidades que consisten en supervisar la ejecución de tareas administrativas. Así mismo, se incluyen aquellos trabajadores de estructura con alto grado de cualificación, conocimientos, y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones universitarias o de formación profesional, o trabajadores comerciales con experiencia.

Lugar de trabajo: Oficial administrativo de 1a, Técnico de 1a, Comercial de 1a, Oficial 1a, Gruista.

Nivel B: En este nivel se incluyen trabajadores de administración con funciones y responsabilidades específicas y limitadas en áreas. Así mismo, se incluyen aquellos trabajadores de estructura con grado de calificación medio, conocimientos, y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones universitarias o de formación profesional, o trabajadores comerciales sin experiencia.

Lugar de trabajo: Oficial administrativo de 2a, Técnico de 2a, Comercial de 2a, Oficial 2a.

- Grupo profesional 3: Criterios generales:

Área de personal de campo o personal operativo, se incluyen el conjunto de actividades directamente relacionadas con la ejecución directa de los trabajos requeridos por el cliente, así como las que requieran un mayor grado de experiencia y comporten un mayor grado de responsabilidad y autonomía.

Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia i supervisión, que requirieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesiten formación específica.

Integran este grupo los niveles y lugares de trabajo, que a título enunciativo se relacionan.

Nivel A: operativos y administrativos, que a las órdenes directas de un superior, realizan tareas específicas dentro de la obra o de la administración.

Lugar de trabajo: Auxiliar administrativo, Auxiliar técnico, oficial 3a, carretillero.

Nivel B: En este nivel se incluye el resto de trabajadores de campo, que tienen asignadas tareas con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico. Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, que incluye cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y que su responsabilidad está limitada por una supervisión sistemática directa.

Lugar de trabajo: peón, peón de almacén, limpiador/a, conserje.

Nivel C: En este nivel se incluye el personal en aprendizaje o formación.

Dilluns, 8 de febrer de 2016

Lugar de trabajo: Aprendiz, auxiliar de limpieza.

CAPÍTULO VI. ESTRUCTURA SALARIAL.

Artículo 22. Retribuciones.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, serán las estipuladas en las tablas salariales anexas.

La retribución se podrá pactar por unidad de tiempo o unidad de obra. Las retribuciones por unidad de tiempo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio.

El salario por unidad de obra podrá ser impuesto por la empresa sin que suponga merma de los derechos de los trabajadores.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente dentro de los quince días siguientes al mes natural.

El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el recibo de salarios.

La estructura salarial del presente convenio será la siguiente:

- a) Salario base.
- b) Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.
- c) Complementos salariales:

- 1. De puesto de trabajo: plus nocturnidad, mejoras voluntarias, plus puesto, por tarea o unidad de obra, etc.
- 2. Cantidad o calidad del trabajo: horas extraordinarias, plus de festividad o festivos, etc.

a) Salario base: Se entenderá salario base la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio. Su cuantía, en cómputo anual, es la establecida en el Anexo I del presente Convenio.

b) Gratificaciones extraordinarias: Las dos gratificaciones extraordinarias de Navidad y julio se pagarán a razón de treinta días de salario base cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuera inferior a un año. Se abonarán con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en que se hagan efectivas y podrán ser prorrateadas mensualmente por decisión unilateral de la empresa.

c) Complementos: Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:

- Plus de nocturnidad: Salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o así se hubiese determinado y pactado en jornada y retribución, los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna tendrán derecho a percibir un plus de nocturnidad cuyo importe será un 10% de recargo sobre el precio de la hora ordinaria. Cuando el trabajo se realice parcialmente en horario nocturno y diurno, se abonará el plus de nocturnidad exclusivamente por las horas trabajadas en horario nocturno, comprendidas entre las veintidós y las seis horas del día siguiente.

- Mejoras voluntarias: Cantidades individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por la dirección de la empresa.

- Plus Puesto: Cantidades individualmente pactada o unilateralmente concedida por la dirección de la empresa, sujeta su percepción a la consecución de objetivos de calidad y absentismo.

- El trabajo por tarea o unidad de obra se caracteriza por poner en relación directa la retribución con la producción del trabajo, con independencia, en principio del tiempo invertido en su realización y por tener como objetivo la consecución de un rendimiento superior al normal.

Dilluns, 8 de febrer de 2016

El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de trabajo realizado, en concreto, en los servicios de que se presta al cliente cuyo objeto del servicio sea sobre la base de alcanzar un determinado resultado en el servicio (implantaciones, unidades repuestas, manipuladas, etc.) el salario del empleado se establece por unidad de obra, es decir, salario por resultado. En estos casos el empleado percibirá el salario en función de los resultados obtenidos o trabajo realizado, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien se estipula que el plazo de referencia para su terminación será por jornada, exigiendo un rendimiento normal/estándar para la realización del trabajo. Si el empleado no pone la debida diligencia y actúa con escaso rendimiento estando por debajo del estándar normal percibirá la retribución según trabajo realizado no garantizándose mínimos. En esta modalidad de retribución el empleado percibirá su retribución con periodicidad mensual bajo la modalidad de salario por unidad de obra, pudiendo ser dicha retribución mensual de importes irregulares. La retribución acordada se abonará al empleado/a cuando se finalice correctamente el servicio asignado, y se haya realizado el servicio y cumplido los plazos establecidos en el mismo.

- Horas extraordinarias: Respecto a las horas extraordinarias, se estará a lo establecido en el artículo de horas extraordinarias del presente Convenio.

CAPÍTULO VII. RETRIBUCIONES NO SALARIALES.

Artículo 23. Kilometrajes.

La empresa abonará en concepto de Kilometraje la cantidad de 0,19 EUR brutos por kilómetro recorrido para la empresa mediante uso de vehículo particular, previamente autorizado y por razones exclusivas de trabajo, a aquellos trabajadores que por razón de su puesto de trabajo necesiten realizar desplazamientos por cuenta de la empresa.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Agencia Estatal de la Administración Tributaria, ni conllevan la obligación de presentación de justificante que las acredite por el gasto indicado.

Artículo 24. Dietas.

Los trabajadores que por razón de su trabajo tengan que desplazarse fuera de su localidad habitual de trabajo, podrán percibir en concepto de dietas las cantidades siguientes:

a) Cuando se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del trabajador: Por gastos de manutención: 24 EUR/diarios si el desplazamiento se produce dentro del territorio nacional, o 48 EUR/diarios, si lo es en el extranjero.

b) Cuando no se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y de residencia del trabajador, las asignaciones para gastos de manutención que no excedan de 12 EUR o de 24 EUR/diarios, según que el desplazamiento se hubiera realizado en territorio español o en el extranjero, respectivamente.

c) Cuando por las características y circunstancias del servicio se considere necesario, se establecerá el pago de 9 EUR día en concepto de comida del medio día.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria.

CAPÍTULO VIII. EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

Artículo 25. Contratación.

La contratación de personal se realizará, en la medida de lo posible, bajo la intención y la tendencia de realizar una contratación estable de los trabajadores. No obstante y con independencia de cualquier otro tipo de contrato laboral tipificado en el Estatuto de los trabajadores, dada la actividad de servicios de la empresa, los contratos de trabajo a su vez relacionados con los contratos con los clientes, requiere que los contratos temporales sean los más normalizados y que se definen a continuación:

- Contratos por obra o servicio determinado.

Es personal contratado por obra y servicio determinado cuando la misión del cual consista en la realización de una obra o servicio determinado, dentro de la actividad normal de la empresa, que tenga autonomía y sustantividad propia.

Dilluns, 8 de febrer de 2016

- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Será personal eventual aquel que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, dichos contratos podrán tener una duración máxima de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas; en caso de que se concierte por un plazo inferior a seis meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración del contrato pueda exceder el límite máximo.

- Contratos fijos-discontinuos.

Los trabajadores que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados según las necesidades por orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales y puestos de trabajo, así como de conformidad con los criterios que se establezcan en cada empresa de común acuerdo con la representación sindical, si la hubiere.

La llamada al trabajador se llevará a efecto con la antelación mínima de una semana, pudiéndose reducir dicho mínimo cuando las circunstancias de la contratación lo requieran. El medio para llevar dicha comunicación a efecto será el que mejor se acomode a las circunstancias.

- Contrato a tiempo parcial.

De acuerdo con el artículo 12.1 del Estatuto de los trabajadores, el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, o el de días por iguales periodos, por el que se contrata al trabajador, así como el salario correspondiente que será proporcional al de la jornada habitual completa establecida en el Convenio colectivo para el grupo profesional de que se trate. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

- Contrato para la formación y el aprendizaje.

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa. Las partes acuerdan expresamente que la duración de los contratos de formación y aprendizaje no pueda ser inferior a seis meses ni superior a tres años, conforme a la legislación laboral vigente.

Artículo 26. Extinción del contrato por obra o servicio determinado por disminución del volumen de la obra o servicio contratado.

El cese se comunicará al trabajador por escrito, y con una antelación mínima de quince días en el caso de que el tiempo trabajado sea superior a un año.

No obstante la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del presente Convenio.

Artículo 27. Ceses.

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

- Personal directivo y titulados: 2 meses.
- Personal Técnico y Administrativo: 1 mes.
- Resto de Personal: 15 días. (Naturales).

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, calculando sobre el total de conceptos salariales que el trabajador estuviera percibiendo en el momento del cese.

El preaviso deberá ejercitarse por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

Dilluns, 8 de febrer de 2016

La liquidación se pondrá a disposición de los trabajadores dentro de los 15 días siguientes a la fecha de baja.

Sin embargo, si en el momento de causar baja en la empresa, el trabajador/a no hubiese devuelto a la empresa los útiles, herramientas, prendas de trabajo, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, la empresa podrá retener la liquidación hasta la entrega de los mismos, o bien descontar de la liquidación el valor de dichos elementos.

Artículo 28. Período de prueba.

El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el periodo de prueba, que para cada grupo se personal se detalla a continuación:

Grupo I: Seis meses de prueba.

Grupo II: Tres meses de prueba.

Grupo III: Dos meses de prueba.

Durante este periodo tanto la empresa como los trabajadores/as podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

En cualquier caso el trabajador/a durante el periodo de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente al nivel del grupo profesional para la que fue contratado.

Artículo 29. Igualdad y no discriminación.

Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este Convenio, y que se recogerán de forma expresa en el Plan de Igualdad de Ainoferro SL.

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 30. Faltas y sanciones.

1. Faltas: Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios.

Las faltas que se enumeran a continuación tienen carácter meramente enunciativo y no limitativo, estando en todo caso en lo no previsto, a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

A) Se consideran faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en un mes, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, sin que exista causa justificada.

2. La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio, sin causa justificada, aún por breve tiempo, durante la jornada, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva, para la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, y no fuera causa de accidente.

4. Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de los clientes, así como, la falta de diligencia en la utilización o el mal uso de los mismos y de los productos químicos cuando se utilicen para el desarrollo de sus funciones. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá calificarse como grave o muy grave.

Dilluns, 8 de febrer de 2016

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ellos en asuntos de leve incidencia.

6. Las faltas de respeto y consideración de carácter leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal, personal de la empresa cliente e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y el uso de palabras malsonantes e indecorosas.

7. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

8. La falta de aseo y limpieza personal así como de uniformes y equipos de manera ocasional.

9. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

10. No atender al cliente con la corrección y diligencias debidas.

11. No cursar en tiempo máximo de 3 días los partes de baja y confirmación por periodos de enfermedad, así como no presentar el alta médica en el plazo máximo de 24 horas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

12. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios de otro trabajador.

13. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves e injustificadas por tiempo superior al necesario.

B) Son faltas graves:

1. La comisión de dos faltas leves en el periodo de un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, superior a los cinco minutos, o hasta tres faltas superiores a quince minutos cada una de ellas, sin motivo justificado en un periodo de tres meses.

3. No notificar, con cuarenta y ocho horas de antelación, la ausencia al trabajo y no justificarla, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

4. La falta de asistencia al trabajo de un día dentro del periodo de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si como consecuencia de la ausencia se causara grave perjuicio al servicio y por extensión a la empresa.

5. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se calificará como muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control, sancionándose tanto al que ficha como al trabajador suplantado.

7. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y/o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de los tres días siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo. Así como no presentar el alta médica en el plazo máximo de 24 horas.

9. El empleo de tiempo, uniforme, material, útiles o maquinaria en asuntos ajenos al trabajo o en beneficio propio.

10. El hacer desaparecer uniformes, ropa de trabajo, útiles y material diverso necesario para la realización de los servicios, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

Dilluns, 8 de febrer de 2016

11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deban tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Serán calificadas como muy graves si tuvieran especial relevancia.
12. Entregarse a juegos y distracciones en las horas de trabajo.
13. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones o útiles, podrá ser considerada como falta muy grave.
14. Realizar sin la oportuna autorización, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
15. Las riñas tanto fuera, como en acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
16. No advertir inmediatamente a sus superiores, al empresario o a quién les represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones o en la maquinaria y/o locales.
17. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
18. El incumplimiento de instrucciones u órdenes referidas a la prevención de riesgos laborales, instrucciones de trabajo, procedimientos, uso de equipos de protección individual, prevención, etc.

C) Son faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de falta grave dentro del periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidades cometidas dentro del periodo de seis meses o veinte de un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes, más de seis en el periodo de cuatro meses o más de doce en el periodo de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.
4. La desobediencia continuada y/o reiterada.
5. La falsedad documental, deslealtad, fraude, el abuso de confianza así como el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a las empresas o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
6. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para el desarrollo de la actividad productiva, o pueda llegar a causar accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
7. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
8. La realización de trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como la manipulación o falsificación de información y/o documentación para prolongar aquella situación.
9. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
10. La embriaguez dentro de jornada laboral de conformidad con el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores.
11. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios de los que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.
12. Los malos tratos de palabra o de obra, falta grave de respeto y consideración a sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara sus

Dilluns, 8 de febrer de 2016

actividades y a los empleados de estas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista o racista.

13. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal por las leyes penales.
14. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
15. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, no alcanzando los niveles de producción marcados y exigidos por la dirección de la empresa en cada momento.
16. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa.
17. El abuso de autoridad.
18. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio, si no media autorización de la misma.
19. Exigir o pedir por su trabajo remuneración o premios a terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto para conseguir la donación.
20. La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio.
21. Estar dormido, o bajo síntomas de embriaguez o intoxicación por estupefacientes en el momento de prestación del servicio, de conformidad con el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores.
22. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para la persona objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
23. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que tal incumplimiento derive en un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
24. El uso de forma abusiva y para fines particulares de medios que la empresa pone a disposición del trabajador para uso meramente profesional, como son teléfonos, teléfonos móviles, fax, correo electrónico e internet, así como cualquier herramienta de trabajo.
25. La alegación de causas falsas para las licencias y permisos.
26. La omisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información que pueda suponer un perjuicio importante para la empresa o empresa cliente donde desarrolla su actividad.
27. El acoso, discriminación o maltrato de todo tipo que se cometa por razones de origen racial o étnico, religión, ideología, edad, orientación sexual tanto al empresario como a cualquier trabajador.

2. Sanciones: Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

B) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Dilluns, 8 de febrer de 2016

C) Faltas muy graves:

- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional.
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, nivel profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Artículo 31. Procedimiento de imposición de sanciones.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves. Estas sanciones serán siempre motivadas con expresión de la fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada. Si el infractor tuviera consideración de representante de los trabajadores se instruirá expediente contradictorio en el que tenga participación el interesado y los restantes integrantes de la representación que el trabajador ostenta.

CAPÍTULO X. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y DERECHOS SINDICALES.

Artículo 32. De los representantes de los trabajadores en la empresa.

Se entenderá por representantes de los trabajadores/as al delegado/s de personal o, en su caso, el Comité de empresa que tendrán las facultades derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 33. Derechos y deberes.

La representación legal de los trabajadores de la empresa Ainoferro SL, gozará de todos los derechos y facultades que para el ejercicio de la misma se establecen en la normativa legal reguladora vigente.

Con independencia de ello, dicha representación deberá colaborar con la empresa en la mejora de la productividad, la reducción del absentismo así como en el mantenimiento de la paz laboral.

Artículo 34. Medios a disposición de los representantes de los trabajadores.

Los medios a disposición de los representantes de los trabajadores serán:

1. Tablón de anuncios: La empresa pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores, un tablón de anuncios que permita a aquéllos exponer en lugar idóneo, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tabloneros queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.
2. Local: La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores un local adecuado, con los medios y enseres necesarios, para el desarrollo de sus actividades, siempre que las características de las instalaciones lo permitan.

Artículo 35. Crédito horario.

Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa, con acuse de recibo, con 24 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Artículo 36. Derechos de información.

Se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los trabajadores. Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Dilluns, 8 de febrer de 2016

Artículo 37. Descuento de la cuota sindical.

Ambas partes firmantes de común acuerdo, establecen que la empresa podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores/as y a petición de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. La empresa efectuará el citado descuento, salvo indicación en contrario por escrito, durante períodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

CAPÍTULO XI. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Artículo 38. Seguridad y salud.

La empresa y los trabajadores/as cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo. Ambos consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo. En consecuencia, adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

Artículo 39. Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, a través de los reconocimientos médicos periódicos, respetando los principios de dignidad y confidencialidad, tanto al inicio de la relación laboral como, iniciada ésta, si se produjeran situaciones que así lo aconsejaran.

Artículo 40. Formación e información.

La empresa facilitará al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

Artículo 41. Coordinación de actividades empresariales en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Dado que un número importantísimo de los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, desempeñan su actividad en centros de trabajo de empresas terceras o clientes, las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de que se implementen todas las medidas de información necesarias respecto al cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales en dichos centros, y en especial, que los riesgos inherentes a los trabajadores del sector, derivados del centro de trabajo, estén evaluados en los planes de empresas donde se presta el servicio.

La protección de los trabajadores/as, constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este convenio, ambas partes consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una serie de acciones preventivas en el ámbito de actuación de cada una de las empresas afectadas por este convenio, acciones preventivas que tendrán como fin la eliminación de los riesgo en su origen, y la reducción o el control mediante la correspondiente evaluación de todos aquellos que se pudieran eliminar. Para ello se adoptarán las medidas necesarias tanto en la corrección de las situaciones existentes como en la evolución técnica y organizativa de cada empresa para la adaptación del trabajo a la persona y así protegerle de una forma eficaz frente a los riesgos laborales.

Estas acciones preventivas estarán fundamentadas en los siguientes principios:

1. Los Riesgos para la salud del trabajador/ase prevendrán evitando su generación con la eliminación del factor de riesgo o el riesgo en sí mismo y en el momento de ser identificado. Nunca primará interés de ninguna índole, que impida su eliminación, reducción o control.

Dilluns, 8 de febrer de 2016

2. En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos. Cuando se implanten nuevas tecnologías, se añadirán todas las medidas preventivas para evitar los posibles riesgos que pudieran ocasionar las nuevas implantaciones.

3. La empresa garantizará a los trabajadores/as el servicio de vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realiza y herramientas que utiliza, y en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal como se prevé en la ley, respetará siempre el derecho a la intimidad del trabajador/a.

4. Respecto a la protección a la maternidad, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley.

5. Las empresas a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptarán las medidas adecuadas para que los trabajadores/as reciban todas las informaciones necesarias en relación con lo previsto en su artículo 18.

6. Los miembros de los órganos de representación en materia de Seguridad Salud que pudieran crearse de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberán ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la de nuevas tecnologías así como de los sistemas de implantación y organización del trabajo que pudieran tener repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

7. El empresario tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual del trabajador, a todos aquellos que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida. En caso de la trabajadora embarazada cuyo médico prescriba un cambio de puesto de trabajo por razón de su estado, se adecuará a otros cometidos, respetándose su situación económica.

8. La empresa afectada por este convenio, será responsables y exigirá a las empresas titulares del centro de trabajo, la información relativa a los riesgos de tales centros de trabajo que puedan afectar a las actividades de sus trabajadores.

9. En todas aquellas situaciones, donde el trabajo a turnos o nocturnos, según la definición establecida en el Convenio 171 de la OIT, sea necesario e imprescindible, se adoptarán las medidas que sean necesarias para mitigar los efectos negativos sobre la salud de los trabajadores. Estas medidas recogerán todas las recomendaciones que para estas situaciones hacen los convenios 171 de la OIT en los artículos 4,7 y 10 principalmente.

Asimismo, en el manipulado de sustancias tóxicas, explosivas o de cualquier índole que pudieran resultar peligrosas, en primer término se estudiará la forma de sustituirlas por otras inocuas, y en el caso de no poder sustituirlas se adoptaran todas las medidas de prevención que fueran precisas, sin descartar ninguna.

Artículo 42. Ropa de trabajo.

La empresa se obligan a facilitar el uniforme adecuado al puesto de trabajo a desempeñar por los empleados/as, cuando, por la naturaleza de las funciones realizadas, sea necesario, todo ello en orden a garantizar la seguridad y protección individual de los trabajadores, los cuales, a su vez, estarán obligados a usar, durante la realización de su trabajo, los elementos facilitados por la empresa, así como de su cuidado.

CAPÍTULO XII. MEJORAS SOCIALES.

Artículo 43. Seguro colectivo.

La empresa afectada por este Convenio colectivo tendrá concertada con una compañía de seguros una póliza que cubra una indemnización de 10.000 EUR, en caso de accidente de trabajo, incluido in itinere, con resultado de muerte o incapacidad permanente absoluta.

Los capitales entrarán en vigor a partir de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo.

Dilluns, 8 de febrer de 2016

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de su empresa una copia de la póliza, antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

CAPÍTULO XIII. FORMACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 44. Principios generales.

De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

Artículo 45. Objetivos.

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

- a) La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
- b) La especialización dentro del propio trabajo.
- c) La reconversión profesional.
- d) La ampliación de los conocimientos de los trabajadores/as, aplicables a las actividades de la empresa.

Artículo 46. Información.

La empresa informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores/as sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

CAPÍTULO XIV. DERECHO SUPLETORIO.

Artículo 47. Derecho supletorio.

En lo no regulado por el presente Convenio colectivo se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento.

ANEXO I.

Tablas salariales para el año 2015 (en EUR brutos anuales).

Grupo	Nivel	Salario base mensual	PP pagas	Total mensual	Total anual
III	C	650,00	108,33	758,33	9.100,00
III	B	680,00	113,33	793,33	9.520,00
III	A	710,00	118,33	828,33	9.940,00
II	B	790,00	131,67	921,67	11.060,00
II	A	905,00	150,83	1.055,83	12.670,00
I	B	1.050,00	175,00	1.225,00	14.700,00
I	A	1.400,00	233,33	1.633,33	19.600,00

Tablas salariales para el año 2016 (en EUR brutos anuales).

Grupo	Nivel	Salario base mensual	PP pagas	Total mensual	Total anual
III	C	651,95	108,65	760,60	9.127,30
III	B	682,04	113,67	795,71	9.548,52
III	A	712,13	118,68	830,81	9.969,72
II	B	792,37	132,07	924,44	11.093,28
II	A	907,72	151,28	1.059,00	12.708,03
I	B	1.053,15	175,53	1.228,68	14.744,16
I	A	1.404,20	234,03	1.638,23	19.658,76

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 8 de febrer de 2016

Tablas salariales para el año 2017 (en EUR brutos anuales).

Grupo	Nivel	Salario base mensual	PP pagas	Total mensual	Total anual
III	C	654,56	109,08	763,64	9.163,68
III	B	684,77	114,12	798,89	9.586,68
III	A	714,98	119,15	834,13	10.009,56
II	B	795,54	132,60	928,14	11.137,68
II	A	911,35	151,89	1.063,24	12.758,88
I	B	1.057,36	176,23	1.233,59	14.803,08
I	A	1.409,82	234,97	1.644,79	19.737,48

Tablas salariales para el año 2018 (en EUR brutos anuales).

Grupo	Nivel	Salario base mensual	PP pagas	Total mensual	Total anual
III	C	657,83	109,62	767,45	9.209,40
III	B	688,19	114,69	802,88	9.634,56
III	A	718,55	119,72	838,27	10.059,24
II	B	799,52	133,26	932,78	11.193,36
II	A	915,91	152,65	1.068,56	12.822,72
I	B	1.062,65	177,11	1.239,76	14.877,12
I	A	1.416,87	236,14	1.653,01	19.836,12

Tablas salariales para el año 2019 (en EUR brutos anuales).

Grupo	Nivel	Salario base mensual	PP pagas	Total mensual	Total anual
III	C	661,12	110,17	771,29	9.255,48
III	B	691,63	115,26	806,89	9.682,68
III	A	722,14	120,32	842,46	10.109,52
II	B	803,52	133,93	937,45	11.249,40
II	A	920,49	153,41	1.073,90	12.886,80
I	B	1.067,96	178,00	1.245,96	14.951,52
I	A	1.423,95	237,32	1.661,27	19.935,24

Barcelona, 14 de gener de 2016

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès