



RESOLUCIÓ de 21 d'octubre de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ainoferro, SL, per als anys 2020-2024 (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 30 d'abril de 2020, 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ainoferro, SL, per als anys 2020-2024 (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 de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA AINOFERRO, SL. PER ALS ANYS 2020-2024.

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, el Comitè d'Empresa en representació dels treballadors (en endavant RLT), segons consta en l'acta de constitució de la Comissió Negociadora de data 16 d'abril del 2020.

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 contemplen 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 contemplen 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 l'avinguda Sant Julià 125-127 (08403) 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 de gener del 2020, 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 2024.

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 ultractivitat 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 operarà solament entre conceptes salarials entre si, qualsevol que sigui la seva naturalesa, o entre conceptes extrasalarials 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 2020 s'aplicarà allò que disposa les taules salarials de l'annex I.

Per l'any 2021 i a data 01/01/2021, s'incrementaran en el 0,5% les taules salarials de l'any 2020.

A l'any 2022, s'incrementaran en el 0,5% les taules salarials de l'any 2021.

A l'any 2023, s'incrementaran en el 0,75% les taules salarials de l'any 2022.

A l'any 2024, s'incrementaran en el 1% les taules salarials de l'any 2023.

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 com a 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 de que havia d'emetre l'informe.
4. La Comissió determina com a 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, com a mínim, dos dels membres de la representació de l'empresa i dos dels membres de la representació dels treballadors, havent sigut 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 en 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 complimentar, 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-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 en 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 eventuais 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 quan no hi hagi una distància amb l'assignat o alguns dels assignats en més de 50 Kms. 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·licita 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.

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 30 dies naturals 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.

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 treball i 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 cas es 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' exclogui 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.

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 sigut 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, requereixen 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.

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 es 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 es 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 finalització serà per jornada, exigint un rendiment normal/estandar per la realització del treball. Si l'empleat no posa la deguda diligència i actua amb escàs rendiment estant per sota de l'estandar 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 sigut 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, comptats a partir del moment en que es produeixin dites causes; en cas de que es concerti 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 l'empresa de comú acord amb la representació sindical. La crida al treballador es portarà a efecte amb l'anterioritat mínima d'una setmana.

-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 per 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 preavís 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 preavís 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 preavís, calculat sobre el total de conceptes salarials que el treballador estigués percebent en el moment del cessament.

El preavís 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.

Article 28. Període de prova.

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

- Grupo I: Sis mesos de prova.
- Grupo II: Tres mesos de prova.
- Grupo III: Dos mesos de prova.

Durant aquest període tant l'empresa com els treballadors/es podran rescindir unilateralment el contracte de treball sense preavis 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. Les parts establiran un calendari de negociacions pel desenvolupament d' un nou pla d'igualtat més adient al mercat laboral actual.

Capítol IX Règim 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 o 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 citat origini conseqüències de gravetat en la realització del servei, la falta podrà qualificar- se com a 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.
7. Les discussions sobre assumptes aliens al treball dins de les dependències de l'empresa. Si dites discussions produiran escàndol notori, podran ser considerades com a 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 el 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 treball i 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.
 - 9 . L'ocupació de temps, uniforme, material, estris o maquinària en assumptes aliens al treball o en benefici propi.
 - 10 . El mal ús d'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.
 - 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.
- Seràn 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.
 - 14 . Realitzar sense l'oportuna autorització, treballs particulars durant la jornada, així com emprar eines de l' empresa per a us propi.
 - 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, avaría 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.

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 delictes 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.

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 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.

Capítol XI Prevenió 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.º 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.º En tota modificació del procés o tasques es procurarà que la nova tecnologia o processos productius no generin nous riscos. Quan s'implantin noves tecnologies, s'afegiran totes les mesures preventives per evitar els possibles riscos que poguessin ocasionar les noves implantacions.

3.º 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.º 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 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.º 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.º 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.º 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.º 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.º 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 peliar 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 manipulat 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 Milliores 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 15.000 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:

- 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 informará 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 (en EUR bruts anuals)

2020

Grup	Nivell	Salari base mensual	PP pagues	Total mensual	Total anual
III	C	950,00	158,33	1.108,33	13.300,00
III	B	980,00	163,33	1.143,33	13.720,00
III	A	1.000,00	166,67	1.166,67	14.000,00
II	B	1.050,00	175,00	1.225,00	14.700,00
II	A	1.150,00	191,67	1.341,67	16.100,00
I	B	1.250,00	208,33	1.458,33	17.500,00
I	A	1.500,00	250,00	1.750,00	21.000,00

2021

Grup	Nivell	Salari base mensual	PP pagues	Total mensual	Total anual
III	C	954,75	159,13	1.113,88	13.366,56
III	B	984,90	164,15	1.149,05	13.788,60
III	A	1.005,00	167,50	1.172,50	14.070,00
II	B	1.055,25	175,87	1.231,12	14.773,44
II	A	1.155,75	192,63	1.348,38	16.180,50
I	B	1.256,25	209,38	1.465,63	17.587,56
I	A	1.507,50	251,25	1.758,75	21.105,00

2022

Grup	Nivell	Salari base mensual	PP pagues	Total mensual	Total anual
III	C	959,52	159,92	1.119,44	13.433,28
III	B	989,82	164,97	1.154,79	13.857,48
III	A	1.010,03	168,34	1.178,37	14.140,42
II	B	1.060,53	176,76	1.237,29	14.847,48
II	A	1.161,53	193,59	1.355,12	16.261,44
I	B	1.262,53	210,42	1.472,95	17.675,40

I	A	1.515,04	252,51	1.767,55	21.210,60
---	---	----------	--------	----------	-----------

2023

Grup	Nivell	Salari base mensual	PP pagues	Total mensual	Total anual
III	C	966,72	161,12	1.127,84	13.534,08
III	B	997,24	166,21	1.163,45	13.961,36
III	A	1.017,61	169,60	1.187,21	14.246,54
II	B	1.068,48	178,08	1.246,56	14.958,72
II	A	1.170,24	195,04	1.365,28	16.383,36
I	B	1.272,00	212,00	1.484,00	17.808,00
I	A	1.526,40	254,40	1.780,80	21.369,60

2024

Grup	Nivell	Salari base mensual	PP pagues	Total mensual	Total anual
III	C	976,39	162,82	1.139,21	13.670,48
III	B	1.007,21	167,87	1.175,08	14.100,94
III	A	1.027,79	171,30	1.199,09	14.389,06
II	B	1.079,16	179,86	1.259,02	15.108,24
II	A	1.181,94	196,99	1.378,93	16.547,16
I	B	1.284,72	214,12	1.498,84	17.986,08
I	A	1.541,66	256,94	1.798,60	21.583,24

Barcelona, 21 d'octubre de 2020

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