

RESOLUCIÓ de 15 de desembre de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Prysmian Cables Spain, SA (centre de Abrera) per als anys 2025-2026 (codi de conveni núm. 08008431011995).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Prysmian Cables Spain, SA (centre de Abrera), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 22 de setembre de 2023, 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 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Prysmian Cables Spain, SA (centre de Abrera) per als anys 2025-2026 (codi de conveni núm. 08008431011995), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL CENTRO DE ABRERA DE LA EMPRESA PRYSMIAN CABLES SPAIN, SA (1 enero 2025 - 31 diciembre 2026)

Nota previa: Todas las referencias efectuadas en el texto del Convenio colectivo a trabajador se entenderán realizadas indistintamente de su género a la persona, hombre o mujer.

## CAPÍTULO I Disposiciones Generales

### Objeto y Ámbito de Aplicación

#### Artículo 1. Objeto

El presente Convenio colectivo de centro de trabajo, regulará las relaciones laborales entre el centro de trabajo de Abrera de Prysmian Cables Spain SA, y el personal de su plantilla incluido en su ámbito de aplicación personal.

#### Artículo 2. Ámbito Personal

El Convenio afectará a la totalidad de la plantilla actual del centro de trabajo de Abrera y a todo el personal que ingrese durante la vigencia del mismo. Quedan excluidas de su ámbito, las personas que desempeñen cargos de Alta Dirección, que estarán a lo dispuesto en el RD 1382/1985 de 1 de agosto.

Asimismo, aquellas personas trabajadoras que estén incluidas dentro del programa de pago variable MBO o SMBO quedan excluidas de la aplicación de las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio colectivo, al aplicarse un sistema de incremento por méritos (Merit Increase). Todo ello salvo solicitud en contrario. En dicho caso, se les pasará a aplicar exclusivamente las condiciones del Convenio colectivo.

### Ámbito Temporal

#### Artículo 3. Vigencia y Duración

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, el día 1 de enero de 2025 y su duración se fija hasta el 31 de diciembre de 2026, salvo para aquellas materias respecto a las que se haya pactado una duración distinta, prorrogándose de año en año por tácita reconducción, si no mediara denuncia del mismo.

#### Artículo 4. *Denuncia y Revisión*

La denuncia del Convenio podrá efectuarla cualquiera de las dos partes con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Se efectuará la misma por escrito y deberá dirigirse al Organismo Laboral competente y a la otra parte. En caso de que se solicitara revisión del Convenio, se señalarán concretamente los puntos cuya modificación se propone.

Una vez denunciado el presente Convenio seguirá aplicándose hasta la firma del nuevo Convenio.

#### **Garantía Personal, Compensación y Absorción**

#### Artículo 5. *Garantía Personal*

Se respetarán las situaciones personales que sean en su conjunto y desde el punto de vista de la percepción y computadas anualmente, más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal.

#### Artículo 6. *Compensación*

Las retribuciones que se establecen en el presente Convenio compensarán y absorberán cualesquier otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza y origen de su existencia. El exceso que pudiera producirse, computadas sobre la base anual las cantidades recibidas, se mantendrán con el mismo carácter con que fueron concebidas, siendo susceptibles de absorción en futuras posibles modificaciones salariales.

#### Artículo 7. *Absorción*

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retribuidos existentes o que supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, cuando considerados aquellos en su totalidad superen el nivel total de éste, debiéndose entender en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

#### **Vinculación a la Totalidad**

#### Artículo 8. *Respeto a lo Convenido*

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral, en el ejercicio de las funciones que le son propias, no apruebe alguno de los artículos de este Convenio, automáticamente quedará sin eficacia práctica la totalidad del mismo, debiéndose reconsiderar en su conjunto.

#### **CAPÍTULO II Condiciones Económicas. Retribuciones del Personal**

#### Artículo 9. *Sistema Retributivo*

El sistema retributivo del personal del centro de trabajo de Abrera de Prysmian Cables Spain, SA, consistirá en satisfacerles por el desarrollo de actividad, los salarios y complementos a que tuvieran derecho en las cuantías y condiciones pactadas en este Convenio y que se indican en las tablas anexas al mismo.

#### Artículo 10. *Incremento Salarial*

Los incrementos salariales durante la vigencia del Convenio serán los siguientes:

##### 1. Año 2025

Se aplicará un 3% de incremento sobre las tablas salariales del año 2024. En el caso de que el IPC real estatal del año 2025 supere el 3%, se efectuará una revisión del diferencial al alza + 0,25% con efectos retroactivos a 1 de enero 2025. Dicho incremento se aplicará en una sola paga una vez se publique en el BOE al mes siguiente en el año 2026.

Los atrasos derivados desde el 1 de enero 2025 hasta el registro del convenio 2025-2026 se abonarán en un pago único.

## 2. Año 2026.

Desde el 1 de enero del 2026, se aplicará un 3% de incremento sobre las tablas salariales del año 2025. En el caso de que el IPC real estatal del año 2026 supere el 3%, se efectuará una revisión del diferencial al alza + 0,25% con efectos retroactivos a 1 de enero 2026. Dicho incremento se aplicará en una sola paga una vez se publique en el BOE al mes siguiente en el año 2027.

## 3. Para el año 2027

De no haber denuncia expresa del Convenio por ninguna de las partes, se garantizará un incremento en tablas igual al IPC real estatal del año 2027 + 0,25% con efectos retroactivos a 1 de enero de 2027. Dicho incremento se aplicará en una sola paga una vez se publique en el BOE al mes siguiente en el año 2028.

### Artículo 11. *Distribución Salarial Anual*

Las cantidades anuales reflejadas en las tablas salariales del presente Convenio serán repartidas en 15 pagas equivalentes y su reparto se hará de la siguiente forma: 12 mensualidades a cobrar cada una de ellas el último día laborable de cada mes, cuyo importe será para el personal de retribución diaria el resultante de multiplicar el salario diario establecido en las tablas anexas por treinta días y para el personal mensual el importe mensual establecido en las tablas anexas, y 3 gratificaciones extraordinarias (artículo 12).

### Artículo 12. *Gratificaciones Extraordinarias*

1. Se establecen tres gratificaciones extraordinarias (abril, verano y Navidad), cuyo importe será el reflejado en las tablas anexas, más plus por antigüedad, prorrataéndose para aquellas personas trabajadoras con menos de un año de antigüedad en la empresa.

La denominada tercera paga se abonará en la primera quincena del mes de abril, y la de verano y Navidad se abonarán entre los días 15 y 20 de los respectivos meses de junio y diciembre.

Estas pagas serán íntegras en cualquier situación de IT respetando en cualquier caso los salarios, en su cómputo anual, pactados en el presente Convenio.

2. Respecto a las personas trabajadoras incorporadas a la empresa con anterioridad a 9 de julio de 2012, de conformidad con lo establecido en el pacto colectivo firmado en esa fecha, las pagas extraordinarias incluyen dentro de la cuantía en tablas para este concepto la "compensación ad personam pactos julio de 2012" incluido en tablas de convenios anteriores.

3. Respecto a las personas trabajadoras incorporadas en la empresa a partir del 9 de julio de 2012, que en virtud del pacto colectivo firmado en esa fecha venían cobrando un 66,6% de la cuantía en tablas para este concepto, se acuerda una mejora tendente a la convergencia salarial en el importe de las gratificaciones extraordinarias. A tal efecto percibirán los siguientes porcentajes de las cuantías de las tablas para este concepto con el siguiente calendario de aplicación temporal.

Para aquellas personas trabajadoras incorporadas a la empresa a partir del 1 de enero de 2022:

- Primer año de permanencia: el 77% de la cuantía en tablas para este concepto.
- Segundo año de permanencia: el 88% de la cuantía en tablas para este concepto.
- Tercer año de permanencia: el 100% de la cuantía en tablas para este concepto.

A estos efectos, se tendrá en cuenta la antigüedad reconocida de acuerdo con la legislación vigente.

### Artículo 13. Gratificación por Resultados

1. Se establece una gratificación variable por resultados (ver anexo núm. 3) no consolidable, para cada uno de los años de vigencia del Convenio, cuya cuantía estará cifrada en función de los resultados en base a las Toneladas del MP en los siguientes porcentajes de consecución:

- Del 2,5% al 4,99 % corresponde un pago de 200€.
- Del 5% al 7,49% corresponde un pago de 400€.
- Del 7,5% en adelante corresponde un pago de 600€.

Asimismo, las personas trabajadoras que no tengan un año de antigüedad en la empresa recibirán la parte proporcional al tiempo trabajado del total de la gratificación.

Para los años 2025 y 2026 la gratificación por resultados estará incluida en el programa del plan de acciones BE IN. En el caso de que no haya denuncia expresa del convenio esta paga se mantendrá en el año 2027 fuera del programa de acciones BE IN y el abono se realizará durante el primer trimestre del año 2028 una vez se conozca la consecución del dato real de cierre.

De manera excepcional, para el año 2025, se realizará un pago único en nómina de mayo en el año 2026 por importe de 500€ brutos.

2. Para los años 2025 y 2026 la gratificación por resultados anteriormente descrita estará incluida en el programa del plan de acciones BE IN.

Importe participación 1.000€ en función de 2 KPI con este esquema:

a) Mantener el esquema basado en toneladas producidas con la siguiente escala:

- Del 2,5% al 4,99 % corresponde un pago de 200€.
- Del 5% al 7,49% corresponde un pago de 400€.
- Del 7,5% en adelante corresponde un pago de 600€.

b) Reforzar la cultura de seguridad con enfoque en el comportamiento. Mínimo 10 STOPS por persona trabajadora del colectivo Blue Collar en el año 2025 y en el año 2026, para identificar comportamientos seguros e inseguros. El resultado se contabilizará de forma global por la totalidad de la plantilla Blue Collar a 31 de diciembre de cada año. Para el cálculo no se tendrán en cuenta las incorporaciones de los últimos 3 meses de cada año. Si logramos este KPI, la cantidad es de 400€ para las personas trabajadoras a fecha 31 de diciembre del año 2025 y 2026. Quedarán fuera del programa aquellas personas trabajadoras que estén dentro de los programas MBO/SMBO

El importe de la gratificación del programa de acciones BE IN se fijará en función de los resultados de los objetivos indicados anteriormente y se abonará previa elección de la persona trabajadora bien mediante pago en nómina o a través del programa de acciones.

Asimismo, las personas trabajadoras que no estén de alta durante el año del devengo del plan de acciones BE IN en la empresa recibirán la parte proporcional al tiempo trabajado del total de la gratificación.

3. Al inicio de cada año (preferentemente durante la primera reunión ordinaria trimestral con el Comité de empresa), la empresa trasladará a la RLT la información del MP vigente para el año en curso.

### Artículo 14. Antigüedad

Como premio de vinculación a la empresa y por cada quinquenio de servicio, las personas trabajadoras percibirán la cantidad indicada en la tabla anexa, cuyo importe mensual se incluirá en las pagas extraordinarias.

Los quinquenios se harán efectivos a partir de su vencimiento.

Se establece al cumplir los 25 años de antigüedad en la empresa un premio de fidelidad por importe de 600€ en una modalidad de tarjeta regalo, con efectos retroactivos desde el año 2020. La entrega de este premio de fidelidad se hará efectivo como máximo durante al mes siguiente de la fecha de su vencimiento.

### *Artículo 15. Precio Hora para Deducciones*

El precio hora para deducciones será calculado individualmente, siendo el resultado de la división del total anual bruto previa deducción de las pagas extraordinarias entre la jornada anual vigente.

En las tablas anexas se recoge el precio hora deducción de salario según el grupo profesional.

### *Artículo 16. Plus Nocturno*

Se entiende por período nocturno el comprendido entre las 22:00 horas de un día y las 06:00 horas del día siguiente.

Se abonarán las cantidades que se indican a continuación para cada uno de los años de la vigencia del presente Convenio, por hora trabajada en dicho período nocturno:

- Año 2025

Para ese año ascenderá al importe hora nocturna de tablas del año 2024 incrementado en el mismo porcentaje establecido para el incremento salarial del año 2025, redondeándose a dos decimales la cantidad resultante.

- Año 2026

Para ese año ascenderá al importe hora nocturna de tablas del año 2025 incrementado en el mismo porcentaje establecido para el incremento salarial del año 2026, redondeándose a dos decimales la cantidad resultante.

Las personas trabajadoras del turno nocturno percibirán en las vísperas de fiesta trabajadas la diferencia económica de horas desde las 22:00 horas a las 06:00 horas, según tablas anexas. El importe será el resultante de la siguiente fórmula: Salario Anual / Jornada Anual X 0,75.

### *Artículo 17. Plus Team Leader*

Se abonará este plus, de carácter no consolidable, en el importe establecido en las tablas anexas, cuando se realice el efectivo desempeño de tareas de Coordinación de un grupo de máquinas o célula de Producción, con carácter temporal. Para estas tareas de Coordinación pueden rotar las personas trabajadoras de un grupo de máquinas o célula de Producción.

Se establecerá como criterio de asignación la voluntariedad. Excepcionalmente, si por aplicación de este criterio no existieran candidatos suficientes o idóneos para el desempeño de estas tareas, la empresa podrá designar de forma unilateral y obligatoria a la persona que las desempeñará temporalmente.

A partir del año 2025 el importe del Plus “Team Leader” establecido en las tablas anexas se revalorizará de conformidad con los incrementos salariales pactados durante la vigencia del Convenio.

### *Artículo 18. Plus Mayor Tiempo Invertido*

Tienen derecho al “Plus Mayor Tiempo Invertido” aquellas personas trabajadoras que durante la vigencia del presente convenio aún tienen acreditado y conservan el antiguo derecho a transporte colectivo, hoy desaparecido.

La cuantía es la indicada en tablas anexas, por día trabajado.

### *Artículo 19. Plus Carretillero*

Se acuerda un plus de carretillero por importe de 5€/día a partir de la fecha del registro del convenio y sin efectos retroactivos a todos los carretilleros titulares de plantilla y a los carretilleros de plantilla que utilicen la carretilla 8 horas/día.

## Artículo 20. *Bolsa de Horas*

Se acuerda la flexibilización de la jornada laboral de forma individual y voluntaria para cubrir las necesidades productivas puntuales por saturación de líneas a corto plazo, averías, absentismo, entrada de pedidos urgentes, etc., que consiste en trabajar sábados, domingos y festivos respetando los descansos legalmente establecidos.

1. Este régimen será de aplicación a toda la plantilla.
2. Se establece un máximo de 20 días anuales de trabajo por persona.
3. El plus a percibir será el importe de hora descuento según el grupo profesional.
4. Se fija un preaviso por escrito de 3 días, que puede ser inferior, en caso de necesidad sobrevenida y acuerdo entre empresa y persona trabajadora.
5. Los descansos de día equivalente podrán realizarse hasta el 31 de Julio del año siguiente.
6. La persona trabajadora podrá solicitar el disfrute del 50% de los días que tenga pendientes, sin que se puedan hacer bloques festivos mayores de 3 días de descanso (ejemplo, viernes, sábado y domingo). La empresa lo concederá siempre que la situación y las solicitudes lo permitan.
7. Los días fijados como inhábiles en Convenio no se aplicará la bolsa de horas
  - 1 de enero, entero.
  - 5 de enero, turno de tarde y noche.
  - 6 de enero, entero.
  - 23 de junio, turno de tarde y noche.
  - 24 de junio, entero.
  - 24 de diciembre, turno de tarde y noche
  - 25 de diciembre, entero.
  - 26 de diciembre, entero.
  - 31 de diciembre, turno de tarde y noche.
8. Si a 31 de julio del año siguiente aún quedaran descansos pendientes de disfrutar, éstos serán compensados económicamente al valor establecido para las horas extraordinarias.

## Artículo 21. *Turno Continuado. Área de Producción, Calidad y Mantenimiento*

### 1. Objeto

Se denomina turno continuado al régimen de trabajo consistente en prestar sus servicios de forma rotativa cubriendo todos los días de la semana, incluyendo sábados, domingos y festivos (a excepción de los indicados en el apartado 2.2).

### 2. Jornada y Flexibilidad

2.1 El cómputo anual de jornada será el correspondiente a tiempo completo. La jornada será de 8 horas en los turnos establecidos por la empresa. Los turnos serán de 06.00 a 14.00 horas de 14.00 a 22.00 horas y de 22.00 a 06.00 horas.

La flexibilidad se fija en un máximo de 20 días, una parte de ellos será la diferencia de jornada entre la señalada en el calendario y la pactada en Convenio.

La flexibilidad consiste en que la empresa podrá convertir los días de descanso en jornada efectiva de trabajo. Los días flexibles hasta un máximo de 20 días anuales formarán parte de una bolsa de días disponibles, existiendo la posibilidad de cambiarlos por necesidades productivas, respetando vacaciones y días festivos no laborables. En ambos casos se realizará con un preaviso de 48 horas.

La aplicación de los días flexibles respetará la legalidad vigente en materia de descansos.

## 2.2 Se considerarán como festivos no laborables los siguientes días y turnos:

- 1 de enero, entero.
- 5 de enero, turno de tarde y noche.
- 6 de enero, entero.
- 23 de junio, turno de tarde y noche.
- 24 de junio, entero.
- 24 de diciembre, turno de tarde y noche
- 25 de diciembre, entero.
- 26 de diciembre, entero.
- 31 de diciembre, turno de tarde y noche.

## 2.3 Vacaciones.

Las vacaciones se asignarán en periodos de 28 días consecutivos por parte de la empresa de forma rotativa, distribuyendo a los/as trabajadores/as durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El colectivo tendrá conocimiento del período de disfrute de sus vacaciones con 70 días de antelación.

En todo caso se respetarán los acuerdos individuales de disfrute de las vacaciones en cualquier período del año, dando conocimiento de los mismos al Comité de empresa.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo primero anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

## 3. Dotación

El Turno Continuado podrá ser activado en cualquier momento y de forma obligatoria para toda la plantilla de Producción, Calidad y Mantenimiento cuyas condiciones contractuales así lo especifican.

Quedan exentos de dicha obligatoriedad aquellas personas trabajadoras que en virtud de pactos anteriores conservan el carácter voluntario de adscripción, en cuyo caso:

a) A petición escrita del interesado, y previa aceptación de la Dirección de la empresa, se firmará el acuerdo de adscripción en el que figurará la fecha de inicio y la de finalización del acuerdo y que tendrá una duración mínima de dos años. Durante la vigencia del citado acuerdo, la persona trabajadora podrá ser adscrita al Turno Continuado de forma obligatoria.

El personal adscrito con pacto individual de adscripción que desee desvincularse del turno Continuado deberá hacerlo por escrito con acuse de recibo, con una antelación mínima de un mes antes de la finalización de su pacto individual de dos años, en caso contrario se entenderá prorrogado tácitamente por dos años más.

El trabajador/a adscrito voluntariamente a este Turno, podrá solicitar su desvinculación temporal, por un periodo máximo de 1 año. La aceptación por parte de la empresa se producirá siempre y cuando haya vacantes en el turno de lunes a viernes, quedando limitado a 1 persona por línea y un máximo de 2% por sección.

b) Opcionalmente, y sin haber suscrito acuerdo de adscripción obligatoria en los términos mencionados en el punto a) anterior, la persona trabajadora podrá solicitar su adscripción temporal a este Turno formalizándose acuerdo de vinculación por períodos de 3 meses en el que figurará la fecha de inicio y la de finalización de la activación del turno continuado.

#### 4. Suspensión Total o Parcial del Turno por causa de baja carga

Para situaciones justificadas de baja carga, e informando previamente al Comité, la Dirección podrá suspender el Turno Continuado con anterioridad a la finalización prevista de activación del mismo, en cuyo caso se aplicarán las nuevas condiciones de calendario, flexibilidad y condiciones económicas que se deriven, dejando de percibir todos los pluses relacionados con el mencionado Turno, a excepción de los mencionados como garantía en el punto 7.2. siguiente (dos meses de garantía).

#### 5. Suspensión Temporal por causa del trabajador/a (Para todos los integrantes de este Turno Continuado)

En el supuesto de enfermedad grave del trabajador/a o de familiares de primer grado que convivan con él podrán solicitar la suspensión temporal de la adscripción a este turno. Estos casos se estudiarán y si procede se facilitará el pase a otros turnos, mientras dure la situación que ha motivado la suspensión, dejando de percibir todos los pluses relacionados con el mencionado turno, descontando la parte proporcional del enganche y sin devengar ningún plus de disponibilidad y siempre que exista puesto de trabajo para esta persona. En todo caso como máximo se atenderá la solicitud de 2 casos por año.

#### 6. Régimen Económico

A las personas trabajadoras adscritas al turno continuado se les abonarán los siguientes pluses, cuyas cantidades para el año 2025 se detallan en las tablas anexas:

Enganche por cada periodo de tres meses: 279,47€ brutos el trimestre.

- Plus vacaciones

Para aquellas personas trabajadoras que por necesidades de distribución disfruten las vacaciones estivales dentro del primer o cuarto bloque marcado en calendario para este turno (mayoritariamente en junio y septiembre respectivamente), se abonará la cantidad de 811,07€ brutos.

En el supuesto de que se precise cambiar alguno de los días fijados como vacaciones se abonarán 81,16€ brutos por cada día de cambio.

Para aquellas personas trabajadoras que por necesidades de producción se precise cambiar el periodo de vacaciones, se abonará el plus de modificación de vacaciones por cada día de cambio y el plus de vacaciones siempre y cuando estén dentro del primer o cuarto bloque marcado en calendario (junio y septiembre respectivamente).

Estos importes a partir del año 2026 se revalorizarán de conformidad con los incrementos salariales pactados durante la vigencia del Convenio, redondeándose a dos decimales la cantidad resultante. En el caso que el IPC real estatal del año 2025 supere el 3%, a estos importes se le aplicará lo referenciado en el artículo 10 apartado 1 del Convenio.

- Plus festivo

Se establecen los siguientes pluses:

- Sábados y domingos:
  - 116€/día año 2025.
  - 120€/día año 2026.
- 9 festivos nacionales + 2 festivos locales:
  - 130€/día año 2025 y 2026.

En el caso de no haber denuncia expresa del convenio por ninguna de las partes, estos pluses festivos se revalorizarán conforme lo establecido en el art. 10.4 del convenio.

## 7. Condiciones y Obligaciones del turno continuado:

7.1 Se abonarán los sábados, domingos y festivos realmente trabajados.

7.2 Se garantiza una permanencia de dos meses en el turno continuado, con el abono del correspondiente plus festivo

7.3 El periodo de disfrute de las vacaciones será en los meses de junio, julio, agosto y setiembre. Las personas que disfruten las vacaciones en meses diferentes a julio y agosto recibirán el Plus vacaciones.

7.4 Los desajustes de jornadas serán compensados, hasta el 31 de mayo del año siguiente, por los siguientes importes para el año 2025:

- En caso de recuperación de jornadas dentro del año en curso: 72,66€ brutos/día
- En caso de recuperación de jornadas dentro del año siguiente: 89,43€ brutos/día

Estos importes a partir del año 2026 se revalorizarán de conformidad con los incrementos salariales pactados durante la vigencia del Convenio, redondeándose a dos decimales la cantidad resultante. En el caso que el IPC real estatal del año 2025 supere el 3%, a estos importes se le aplicará lo referenciado en el artículo 10 apartado 1 del Convenio.

7.5 Los desajustes de jornada se recuperarán a razón de un máximo de dos días por mes, salvo pacto en contrario.

7.6 Los primeros días para recuperar serán siempre los pendientes del año anterior.

7.7 Se respetará un fin de semana completo al mes de descanso. Se procurará que estos desfases no superen los 2 días por trimestre. El resto de los posibles días de desfase se recuperarán en los días asignados como descanso en el mismo trimestre.

## Artículo 22.- Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias que puedan efectuarse durante la vigencia de este Convenio, se ajustarán en todo caso a lo establecido en el artículo 35 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO III Jornada de Trabajo

### Artículo 23.- Jornada Laboral Ordinaria

Se fija la siguiente jornada laboral para cada uno de los años de vigencia del Convenio:

- Año 2025: 1.744 horas.
- Año 2026: 1.744 horas.

Horas de trabajo efectivo, con el tiempo de bocadillo incluido para el personal de jornada continuada.

La jornada laboral alcanza a todos los turnos existentes en planta, según las siguientes modalidades:

- Turno partido, de lunes a jueves de 08.30h a 13.00h y de 14.00h a 18.00h horas y los viernes de 08.00h a 14.00h
- Turno ordinario, rotativo de 8 horas, M/T/N de lunes a viernes
- Turno continuado rotativo de 8 horas, M/T/N incluyendo sábados, domingos y festivos (máximo 64), con calendario fijo y flexibilidad de 20 días.

Se aplicará horario intensivo los viernes al personal con jornada partida siempre que se cubra el departamento de acuerdo con su responsable.

Se acuerda establecer una jornada intensiva para el personal WC durante el mes de agosto siempre que se cubra el departamento de acuerdo con su responsable.

Se acuerda establecer la primera reunión de calendarios durante el mes de septiembre.

#### Artículo 24. Vacaciones Turno Partido y Ordinario

Las vacaciones serán de treinta días naturales, de los cuales 28 días serán consecutivos que estarán repartidas según se determine en el calendario laboral anual, estableciéndose su disfrute en los meses de julio y agosto, atendiendo a las necesidades de la empresa. Todo ello sin perjuicio de los pactos individuales que se realicen de mutuo acuerdo.

Se acuerda el establecimiento de dos turnos, uno en julio y otro en agosto (el % de distribución se realizará atendiendo a las necesidades de la empresa).

El colectivo que disfrute las vacaciones en julio, por asignación de la dirección, en el año siguiente tendrá derecho a hacerlo en el mes de agosto y en el caso de llegar a un acuerdo de cambio de período de vacaciones a petición de la empresa se les abonará, para el año 2025, la cantidad 81,16€ brutos por cada día de cambio. En el caso de que se disfruten las vacaciones en julio por solicitud y acuerdo con el afectado, éste no tendrá derecho a rotación directa al mes de agosto ni, por tanto, a compensación económica.

A partir del año 2026 este importe se revalorizará de conformidad con los incrementos salariales pactados durante la vigencia del Convenio. Estos importes a partir del año 2026 se revalorizarán de conformidad con los incrementos salariales pactados durante la vigencia del Convenio, redondeándose a dos decimales la cantidad resultante. En el caso que el IPC real estatal del año 2025 supere el 3%, a estos importes se le aplicará lo referenciado en el artículo 10 apartado 1 del Convenio.

El colectivo tendrá conocimiento del período de disfrute de sus vacaciones con 70 días de antelación.

En todo caso se respetarán los acuerdos individuales de disfrute de las vacaciones en cualquier período del año, dando conocimiento de los mismos al Comité de empresa, y sin que esto genere derecho a compensación económica alguna.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo primero anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Las vacaciones del turno continuado tienen su regulación específica en el artículo 20, apartado 2.3.

#### Artículo 25. Plus Prorrateo

Se abonará en la nómina del mes de septiembre y será la media de los importes percibidos en los once meses inmediatamente anteriores (esto es, de los pluses percibidos entre los meses de octubre a agosto).

Para el cálculo del plus prorrateo se tendrán en consideración los siguientes pluses: tóxico/penoso, sábado/domingo y turno continuado, mayor tiempo invertido, enganche turno continuado, plus nocturno y Plus Team Leader.

## CAPÍTULO IV Promoción del Personal

### Artículo 26. *Grupos Profesionales*

La tabla de grupos profesionales y categorías asociadas es la siguiente:

Grupo Profesional	Categoría Profesional
1	Contramaestre
	Encargado Producción
	Encargado Almacén
2	Oficial 1 <sup>a</sup> Mantenimiento. J.E.
	Oficial 1 <sup>a</sup> J.E.
3	Oficial 1 <sup>a</sup> Mantenimiento
	Oficial 1 <sup>a</sup>
	Oficial 1 <sup>a</sup> Administrativo
4	Oficial 2 <sup>a</sup> Mantenimiento
	Oficial 2 <sup>a</sup>
	Oficial 2 <sup>a</sup> Administrativo
5	Oficial 3 <sup>a</sup> Mantenimiento
	Oficial 3 <sup>a</sup>
6	Mozo Especialista
7	Limpieza
8	Peón
	Auxiliar Administrativo

Para los cambios de grupos profesionales y/o categorías, queda constituida una Comisión Paritaria, denominada Comisión de Categorías, integrada por representantes de la Dirección de la empresa y del Comité de empresa, que conocerá sobre las promociones de grupo profesional o categoría específica de aquellas personas trabajadoras que se considere teniendo en cuenta los criterios de conocimiento, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, polivalencia y complejidad, así como la formación requerida para cada uno de ellos. Todo ello sin perjuicio de las facultades organizativas del trabajo que corresponde a la dirección de la empresa.

Dicha Comisión se reunirá como mínimo una vez al año, durante el último trimestre de cada año, y las promociones que pudieran acordar serán efectivas a partir del 1 de enero del año siguiente. Una vez reunida la Comisión de Categorías, se informará a la plantilla afectada de las decisiones adoptadas y en su caso de los motivos de la no promoción.

### Artículo 27. *Empleo*

En caso de necesidad, la empresa podrá acogerse a las modalidades de contratación previstas legalmente, dando a conocer a la representación legal de los trabajadores los contratos realizados.

Se dará información y copia de los contratos al Comité de empresa, según lo previsto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre derechos de información de los Representantes de las personas trabajadoras en materia de contratación.

Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción ocasional e imprevisible. Se hace remisión expresa a las previsiones que se puedan establecer en la negociación colectiva a nivel sectorial durante la vigencia del presente convenio.

#### Artículo 28. *Periodo de Prueba*

Todo ingreso en la empresa se considerará realizado a título de prueba, de conformidad con lo establecido en el artículo 30.2 del XVIII Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona Estatuto de los Trabajadores, con los plazos que a continuación se fijan:

- Grupo 1 y Grupo 2: seis meses
- Grupo 3: dos meses
- Grupo 4 y Grupo 5: un mes
- Grupo 6, Grupo 7 y Grupo 8: 15 días

#### Artículo 29. *Salario y Categoría Específica*

Los primeros meses de la relación laboral tienen por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño del puesto de trabajo (conocimiento de la maquinaria y de los distintos protocolos de trabajo) y, por consiguiente, con el fin de regular el periodo de adaptación inicial hasta lograr el nivel de autonomía exigido en el puesto de trabajo, las categorías de entrada seguirán el siguiente esquema:

- Desde el inicio de la relación y durante los primeros seis meses se aplicará la categoría de mozo especialista.
- Desde los siete hasta los doce meses, la de oficial de tercera.

El posterior acceso a grupos profesionales y categorías superiores se realizará teniendo en cuenta los criterios de conocimiento, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, polivalencia y complejidad, así como la formación requerida para cada uno de ellos.

A estos efectos, se tendrá en cuenta la antigüedad reconocida de acuerdo con la legislación vigente.

## CAPÍTULO V

### Acción Social

#### Artículo 30. *Enfermedad Común, Accidente No Laboral y Accidente de Trabajo*

La empresa garantizará hasta el 100% del salario mensual, a la persona trabajadora que se encuentre en cualquier situación de incapacidad temporal, desde el primer día de la baja médica. En todo momento, la empresa podrá hacer uso de las facultades que le confiere el artículo 20, apartado 4º, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En ningún caso, la retribución total, en situación de IT podrá ser superior a los salarios devengados en alta laboral y, respetando el salario anual de la persona trabajadora.

En las reuniones de salud y seguridad laboral, existirá una atención permanente a la reducción del absentismo. A tal efecto se creará una Comisión de entre sus miembros que irá adecuando y proponiendo acciones concretas para su control y mejora.

#### Artículo 31. *Fondo Social y Acción Sindical*

1. La Comisión nombrada al efecto para la administración de este Fondo, constituida por el Comité de empresa del centro, entenderá y resolverá en todas las cuestiones relativas a este fondo y que primordialmente deberán de estar encaminadas en acudir en ayuda de la persona trabajadora, cuando por circunstancias imprevisibles se encuentre necesitada por razones de urgencia, de una asistencia económica excepcional. Esta Comisión presentará a final de año el estado de cuentas. Todo ello de conformidad con el Reglamento del Fondo Social que las partes asumen el compromiso de revisar durante el año 2025.

Se establece la cantidad de 10.000€, que la empresa destinará al Fondo para cada uno de los años 2025 y 2026.

2. Fondo acción sindical: se establece la cantidad de 4.000€, que la empresa destinará al fondo para cada uno de los años de vigencia. Se destinará a cubrir los gastos de funcionamiento del Comité de empresa. Anualmente el Comité de empresa entregará a la empresa el estado de cuentas y de actividades realizadas con estos fondos.

#### Artículo 32. Ayuda de Estudios para los Años 2025 y 2026

1. Requisitos generales para el percibo de la ayuda de estudios:

- a) Pueden acceder todas las personas trabajadoras, que cumplan con los requisitos establecidos, con la salvedad de aquellas que estén incluidas dentro del programa de pago variable MBO o SMBO, salvo solicitud expresa de aplicación de las condiciones económicas del Convenio colectivo en los términos del artículo 2.
- b) Se establece una antigüedad mínima para acceder a estas ayudas de un año en la compañía.
- c) Se exige convivencia o que la persona esté a cargo.
- d) Se establece para los hijos/as un tope de edad máxima de 28 años para tener derecho a la prestación.
- e) Un hijo/a dará derecho a una percepción exclusivamente, sin perjuicio de que ambos progenitores presten servicios en la empresa.
- f) La ayuda de estudios se abonará una sola vez por curso.
- g) Para la percepción de las cantidades relativas a ayuda de estudios, es requisito indispensable que los estudios cursados tengan la consideración de estudios reglados (aquellos que llevan a la consecución de títulos emitidos por el Ministerio de Educación y Formación Profesional).
- h) Será condición indispensable para optar a la ayuda de estudio, la presentación del certificado de escolaridad, certificado de calificaciones y justificante de pago de matrícula y tasas de estudios que se cursen.
- i) El Comité de empresa y la dirección evaluarán la documentación aportada en función de los módulos académicos y económicos establecidos, a fin de decidir las personas trabajadoras con derecho a la ayuda escolar.

#### 2. Importe y fecha de pago.

La empresa abonará en el mes de septiembre a aquellas de sus personas trabajadoras que tengan hijos/as comprendidos desde el inicio de la guardería, educación infantil, educación primaria, secundaria, bachillerato, módulos formativos oficiales de grado medio y superior y estudios universitarios, las cantidades siguientes:

##### 2.1. Estudios no universitarios

- Año 2025 y 2026: 420€ brutos.

##### 2.2. Universidad (Grados y carreras universitarias homologadas).

- Año 2025 y 2026: 600€ brutos.

3. En los casos de personas con discapacidad, la empresa abonará durante los meses comprendidos entre septiembre y junio las siguientes cantidades:

- Año 2025: 150€ brutos mensuales (1.500€ brutos año)
- Año 2026: 150€ brutos mensuales (1.500€ brutos año)

Para ello deberán aportarse anualmente las certificaciones médicas expedidas por el Institut Català de Serveis Socials, que acrediten un grado de discapacidad mínimo de un 33%.

### *Artículo 33. Seguro de Vida/Invalidez*

Con primas a cargo de la empresa, se actualizará la póliza de seguro de vida colectivo existente en la empresa, desde la firma del Convenio y para el resto del periodo de vigencia del Convenio. Dicha póliza lo será por las contingencias de muerte, invalidez permanente absoluta y total, tanto para las derivadas de enfermedad común como de accidente sea o no laboral

- 32.000€ para el año 2025
- 32.000€ para el año 2026

En el supuesto de que concurran en alguna persona trabajadora todas las circunstancias requeridas para tener derecho al cobro de la indemnización, el importe de la indemnización será el existente en el momento del hecho causante, que, en situaciones de invalidez derivada de enfermedad común, el hecho causante se situará en el momento del acceso de la persona trabajadora a la situación de IT.

La empresa se compromete a revisar al alza la póliza de vida contratada para las personas trabajadoras del centro de trabajo de Abrera.

### *Artículo 34. Formación Profesional*

Existiendo voluntad, tanto por parte de la dirección como del Comité de empresa, en el sentido de que toda persona trabajadora del centro de Abrera que desee formarse profesionalmente en disciplinas afines a la actividad de la empresa encuentre las necesarias ayudas para ello, se constituirá una Comisión Paritaria de hasta tres miembros por cada una de las representaciones, que actualizará y desarrollará el presente apartado.

### *Artículo 35. Ayuda de Gafas*

#### 1. Ayuda por rotura de gafas

La empresa abonará hasta 75.00€ (esta cantidad no se revisará durante la vigencia del Convenio) a las personas trabajadoras que necesiten y utilicen gafas para trabajar, cuando éstas se rompan durante la jornada de trabajo, siempre que exista accidente de trabajo con el parte correspondiente, o bien de forma fortuita, con testigos del accidente e informe favorable de los superiores.

Para ello, la persona trabajadora deberá dar parte inmediato y aportar las gafas rotas.

Este artículo sólo será de aplicación en aquellos casos en que queda justificada la no utilización de las gafas de seguridad entregadas por la empresa.

#### 2. La empresa abonará hasta 100€ anuales en concepto de cristales o lentillas a las personas trabajadoras que por el tipo de trabajo tengan que estar su jornada frente a un ordenador, previa justificación médica.

### *Artículo 36.-Formación en la Empresa*

Se establece el precio hora de formación según importe por este concepto en la tabla anexa, para las personas trabajadoras que efectúen formación profesional fuera de su horario de trabajo y esté la misma organizada por la empresa.

Se acuerda un plus de formación por importe de 5€/día de formación con una duración máxima de 2 meses a los formadores designados por la empresa que formen a las nuevas incorporaciones. Este plus se aplicará a partir de la fecha del registro del nuevo convenio sin efectos retroactivos.

## CAPÍTULO VI

### Dietas y Desplazamientos

### Uniforme de Trabajo

### *Artículo 37. Dietas y Desplazamientos*

Para el personal de turno partido, se establece en concepto de comida diaria a consumir en uno de los restaurantes de la zona, la cantidad que se acuerde con el restaurante con el que la empresa tenga concertado el servicio de comedor.

En caso de utilizar vehículo propio para gestiones de la empresa, se abonarán en concepto de reembolso de costos, un tanto por km, en función de las tarifas que rigen en la empresa. El importe a abonar es de 0,35€/km.

Cuando, por necesidades de la empresa, la persona trabajadora haya de salir de viaje percibirá, aparte del importe de éste, la compensación de gastos profesionales, previa justificación, de conformidad con la política de gastos de la empresa.

En el caso de concurrir incidencia grave ajena a la empresa o a la persona trabajadora, que impida la prestación ordinaria del servicio de transporte, dificultando la asistencia al trabajo o el retraso en su incorporación, la empresa no descontará retribución salarial alguna.

Para las personas adscritas al turno central que perciben plus de desplazamiento, se efectuará la revisión de este concepto para adecuación, si corresponde.

### *Artículo 38. Uniforme de Trabajo*

Se entregarán en junio y noviembre uniformes de trabajo en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, a todo el personal que haga uso de ellos. Las prendas de trabajo serán las adecuadas a la climatología de Abrera.

En materia de calzado de seguridad, se entregará un par de botas y / o zapatos de seguridad, en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, a todo el personal que las utilice y contra presentación de las viejas. No obstante, no existe límite de número de pares a entregar cuando el estado de las botas viejas aconseje su cambio por otras nuevas.

Para mejoras o modificaciones de las prendas laborales se contará con la aprobación del Comité de Salud y seguridad Laboral.

## **CAPÍTULO VII Salud y Seguridad Laboral**

### *Artículo 39. Crédito Horario*

Tendrá la consideración de trabajo efectivo, y, por tanto, no se computará como crédito horario con cargo a lo previsto en el artículo 68 e) del Estatuto de los trabajadores, las horas empleadas en el desempeño de las funciones relacionadas con el Comité de Seguridad Laboral.

La persona afectada tendrá, aparte del crédito que le corresponda como miembro del Comité un crédito equivalente en número de horas para realizar sus funciones en el área de seguridad laboral de la planta.

Medio ambiente: El Comité de Seguridad y Salud laboral tendrá conocimiento y participación en materia de medio ambiente. En este sentido recibirá información relativa a las materias recogidas en la directiva 38/95.

Mutua: La dirección dará a conocer al Comité de empresa, previamente a la firma de adhesión de las condiciones de la misma.

Del mismo modo, previamente tendrá en cuenta, a ser posible, sus sugerencias en cuanto a posibles modificaciones o cambios de mutua.

## **CAPÍTULO VIII Derechos Sindicales**

#### *Artículo 40. Horas de Gestión Sindical*

Se acuerda la acumulación mensual por candidaturas, para los miembros del Comité de empresa, de las horas de gestión sindical que establece el Estatuto de los Trabajadores, incrementadas éstas en un 15%, respetando en todo caso, la suma total de horas mensuales establecidas para todo el Comité y previa autorización expresa de sus miembros.

#### *Artículo 41. Ausencias de los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras*

Los representantes legales de las personas trabajadoras comunicarán su ausencia del trabajo por motivos sindicales, con la suficiente antelación y la justificarán cuando se produzca la reincorporación al trabajo.

#### *Artículo 42. Información al Comité de Empresa*

El Comité de empresa recibirá de la dirección la información económica, según establece el artículo 64 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Artículo 43. Cuotas Sindicales*

La empresa entregará a la central sindical que se le indique, las cantidades solicitadas expresamente y en el supuesto de que se produzcan por parte de las personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato, la solicitud de que la empresa les efectúe una retención de sus haberes, especificando cuantía y periodicidad para ser transferida a la central sindical.

La empresa recaudará entre las personas trabajadoras no afiliadas a ningún Sindicato y, que voluntariamente y por escrito lo soliciten, el importe del canon que, por gestión de asesoría del Convenio colectivo, se le indique por parte de la central sindical.

#### *Artículo 44. Asambleas*

A las asambleas de trabajadores celebradas en los locales de la empresa, podrán asistir representantes de los organismos de dirección de las centrales sindicales con implantación representativa en la propia empresa siempre que se dé cumplimiento a lo previsto en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Artículo 45. Reparto de Convenios y Calendarios*

La empresa adquiere el compromiso de entregar a todos las personas trabajadoras una copia del redactado del Convenio, y el calendario laboral. La entrega se hará, como máximo, tres meses después de la firma de cada uno de los acuerdos.

#### *Artículo 46. Cotizaciones*

La empresa comunicará por medios informáticos a los responsables sindicales un listado donde se recoja las cotizaciones mensuales de sus afiliados/as, previa autorización expresa por parte de la persona trabajadora en cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos personales.

### CAPÍTULO IX Igualdad de Oportunidades y No Discriminación

#### *Artículo 47. Plan de Igualdad*

Con el objetivo de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para garantizar el derecho fundamental a la Igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación, la empresa dispone del Plan de Igualdad 2025-2029, donde se establecen los criterios de actuación.

La Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación en la empresa tendrá como función principal velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en la organización.

## CAPÍTULO X Régimen Disciplinario

### Artículo 48. *Criterios Generales*

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.
6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.
7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 18 BIS del presente Convenio.

### Artículo 49. *Faltas Leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053), siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

#### Artículo 50. *Faltas Graves*

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se occasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se occasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercuten negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

#### Artículo 51. *Faltas Muy Graves*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se occasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- n) Acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

- c) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
- p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.
- q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

#### Artículo 52. *Sanciones*

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves
  - Amonestación por escrito
- b) Por faltas graves
  - Amonestación por escrito
  - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días
- c) Por faltas muy graves
  - Amonestación por escrito
  - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días
  - Despido

#### Artículo 53. *Prescripción*

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- a) Faltas leves: diez días
- b) Faltas graves: veinte días
- c) Faltas muy graves: sesenta días

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### CAPÍTULO XI **Derecho Supletorio**

#### Artículo 54. *Derecho Supletorio*

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones laborales entre la empresa y su personal, con carácter de preferente y prioritario a cualesquiera otras disposiciones.

A título de Derecho supletorio y en lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación supletoria el Convenio colectivo de trabajo para la industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, y las leyes, reglamentos y demás disposiciones de obligado cumplimiento y, por expreso sometimiento de las partes.

Ambas partes se comprometen a respetar en su totalidad lo establecido en el presente Convenio colectivo.

#### Artículo 55. *Comisiones de Trabajo*

Se creará una comisión a partir de los dos meses de la firma del presente convenio, para estudiar la comunicación de condiciones a reunir a los aspirantes a puestos a cubrir y características de estos.

## Artículo 56. Permisos

Se establecen los siguientes permisos especiales retribuidos:

A las parejas de hecho que acrediten su situación con los requisitos establecidos en la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia, se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, de acuerdo con los conceptos retributivos recogidos en las tablas y anexos del Convenio, salvo pacto en contra, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. También corresponderán quince días naturales de permiso al constituirse en pareja de hecho y esta licencia sólo se podrá conceder una vez cada cinco años, salvo en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho, en cuyo caso este plazo se reducirá a tres años.
- b) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- d) Durante dos días laborables en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- e) Durante dos días laborables, ampliables a tres naturales, en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos (yerno y nuera), padres o padres políticos del trabajador/a.
- f) En el caso de los apartados c), d) y e) si la persona trabajadora necesitase hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días naturales.
- g) Durante un día hábil por traslado de su domicilio habitual.
- h) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en forma regulados en el Estatuto de los Trabajadores.
- i) Las personas trabajadoras podrán disponer, con un preaviso de 7 días naturales, de un día anual de permiso retribuido de libre disposición, que se disfrutará en jornada completa. El día de libre disposición sólo se podrá disfrutar como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año, sin posibilidad de trasladar su disfrute al año siguiente.

Su utilización se pactará de común acuerdo entre la empresa y la persona solicitante.

En ausencia de acuerdo entre las partes, la empresa deberá informar en un plazo de 2 días laborables desde la petición inicial realizada, la causa de la denegación del permiso.

Tras la denegación, la persona trabajadora con un nuevo preaviso de 7 días naturales comunicará a la empresa una nueva fecha de disfrute del tiempo de permiso inicialmente solicitado, que en ningún caso podrá coincidir con puentes o añadirse al periodo de vacaciones colectivas o disfrutarse en tiempo de aplicación de la flexibilidad.

j) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

m) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

### Interpretación del Convenio

#### Artículo 57. Comisión Paritaria

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La sede de la misma será el centro de trabajo de Prysmian Cables Spain, SA, planta de Abrera.

Estará compuesto, por 3 representantes del Comité de empresa y 3 representantes de la Dirección de la empresa.

Siendo presidente el que haya actuado como tal en las deliberaciones del Convenio, quien designará a su vez, libremente al secretario.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la comisión emita dictamen.

Llegada cualquier solicitud a la Comisión Paritaria relativa al contenido del Convenio, ésta acusará recibo de la misma y citará a las partes en 72 horas. Si el problema se resuelve en el seno de la Comisión Paritaria, se levantará Acta de Acuerdo que se incorporará como Anexo al Convenio.

En caso contrario y transcurridos 7 días naturales sin que las partes se hayan podido poner de acuerdo para resolver la cuestión de que se trate, la Comisión Paritaria acudirá al Tribunal Laboral de Catalunya en demanda de conciliación, mediación y en su caso, de común acuerdo a arbitraje.

#### *Artículo 58. Cláusula de Inaplicación de las Condiciones de Trabajo*

Las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se resolverán de conformidad con lo estipulado en el artículo 12 del vigente Convenio colectivo de trabajo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona.

*(Continua en la página siguiente)*

**ANEXO 1**  
**TABLAS SALARIALES 2025**

Grupo Profesional	Categoría Profesional	Salario Día X 360	Salario Mes X 12	Extra - abril, junio diciembre	Total, Salario Anual 2025	Precio Hora Extra	Precio Comp.8 horas N. Fest.	Precio Hora Desc.	Precio Hora Bolsa		Salarios Incorporaciones a partir 01/01/2022		
											1er año 77%	2º año 88%	3er año 100%
1	Contramaestre	101,35	3.040,41	3.040,41	45.606,09	30,66	19,61	20,92	20,92	Contramaestre	43.508,21	44.511,55	45.606,09
	Encargado Producción	91,88	2.756,43	2.756,43	41.346,50	27,72	17,79	18,97	18,97	Encargado Producción	39.444,56	40.354,19	41.346,50
	Encargado Almacén	82,86	2.485,73	2.485,73	37.285,95	24,92	16,03	17,10	17,10	Encargado Almacén	35.570,80	36.391,09	37.285,95
2	Oficial 1ª Mant. J.E.	83,49	2.504,76	2.504,76	37.571,34	25,12	16,15	17,24	17,24	Oficial 1ª Mant. J.E.	35.843,06	36.669,63	37.571,34
	Oficial 1ª J.E.	75,50	2.265,13	2.265,13	33.976,94	22,65	14,61	15,58	15,58	Oficial 1ª J.E.	32.414,00	33.161,50	33.976,94
3	Oficial 1ª Mantenimiento	79,80	2.394,09	2.394,09	35.911,30	23,98	15,45	16,48	16,48	Oficial 1ª Mantenimiento	34.259,38	35.049,43	35.911,30
	Oficial 1ª	71,76	2.152,63	2.152,63	32.289,41	21,46	13,88	14,81	14,81	Oficial 1ª	30.804,09	31.514,46	32.289,41
	Oficial 1ª Administrativo	69,87	2.096,13	2.096,13	31.441,95	20,88	13,53	14,42	14,42	Oficial 1ª Administrativo	29.995,62	30.687,34	31.441,95
4	Oficial 2ª Mantenimiento	72,48	2.174,39	2.174,39	32.615,88	22,57	14,03	14,96	14,96	Oficial 2ª Mantenimiento	31.115,55	31.833,10	32.615,88
	Oficial 2ª	68,37	2.051,10	2.051,10	30.766,53	20,36	13,24	14,11	14,11	Oficial 2ª	29.351,27	30.028,13	30.766,53
	Oficial 2ª Administrativo	64,14	1.924,39	1.924,39	28.865,87	19,10	12,41	13,25	13,25	Oficial 2ª Administrativo	27.538,04	28.173,09	28.865,87
5	Oficial 3ª Mantenimiento	67,27	2.018,17	2.018,17	30.272,54	20,31	13,02	13,88	13,88	Oficial 3ª Mantenimiento	28.880,01	29.546,00	30.272,54
	Oficial 3ª	66,40	1.992,11	1.992,11	29.881,68	19,74	12,86	13,71	13,71	Oficial 3ª	28.507,12	29.164,52	29.881,68
6	Mozo Especialista	56,39	1.691,62	1.691,62	25.374,26	17,38	10,91	11,64	11,64	Mozo Especialista	24.207,04	24.765,28	25.374,26
7	Limpieza	56,14	1.684,30	1.684,30	25.264,43	16,62	10,87	11,59	11,59	Limpieza	24.102,26	24.658,08	25.264,43
8	Peón	53,96	1.618,90	1.618,90	24.283,50	16,63	10,44	11,13	11,13	Peón	23.166,46	23.700,69	24.283,50
	Auxiliar Administrativo	52,07	1.562,22	1.562,22	23.433,36	15,36	10,07	10,75	10,75	Auxiliar Administrativo	22.355,42	22.870,96	23.433,36

Pluses	2025
Plus Nocturnidad / hora	2,88
Precio hora Formación fuera de Jornada	9,19
Flexibilidad Recuperación Turno Continuado dentro del año (día)	72,66
Flexibilidad Recuperación Turno Continuado año siguiente (día)	89,43
Plus Vacaciones	811,07
Plus Cambio Vacaciones (Dia)	81,16
Enganche Turno Continuado / trimestre	279,47
Plus Sábados/ Domingos. Turno Continuado	116,00
Plus "Team Leader" / día	5,68
Plus "Team Leader" / mes	103,63
Plus Granzas/día	5,68
Guardia	309,72
Plus mayor tiempo invertido	80,79
Plus día festivo. Turno Continuado	130,00
Plus carretillero (día)	5,00
Plus formador (día)	5,00

Ayudas de Estudios	2025
Estudios no universitarios	420
Universidad	600
Ayuda Espec.	1500

Antigüedad	2025 anual	2025 mes
1 Quinquenio	562,50	37,50
2 Quinquenio	1.125,00	75,00
3 Quinquenio	1.687,50	112,50
4 Quinquenio	2.250,00	150,00
5 Quinquenio	2.812,50	187,50
6 Quinquenio	3.375,00	225,00
7 Quinquenio	3.937,50	262,50
8 Quinquenio	4.500,00	300,00

## ANEXO 2

### PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

Ley 31/1995 Prevención Riesgos Laborales

Artículo 29: *Obligaciones de las Personas Trabajadoras en Materia de Prevención de Riesgos*

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el trabajo.

f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

3. El incumplimiento por las personas trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

## ANEXO 3

### PLAN DE ACCIONES BE IN

A continuación, se detalla el funcionamiento del plan de acciones BE IN:

- Importe participación: 1.000€
- Para acceder al mismo se debe establecen dos indicadores de rendimiento de la fábrica para cada periodo.
- Se toma el precio de la acción, según el valor medio de la misma en los de los últimos 30 días anteriores a la fecha de entrega.
- A cada persona trabajadora se le entrega un número de acciones equivalente a la cantidad a compensar.
- La persona trabajadora recibe un “ premio” equivalente al 50% de las acciones que le corresponden de forma inmediata en la entrega.
- Las acciones son ejecutables (vendibles) en el momento que se reciben.
- Si la persona trabajadora mantiene el 100% de las acciones durante 12 meses, recibirá el 50% de las acciones recibidas para aquel período ( premio de lealtad)
- Las acciones se consideran salario y por lo tanto tributan y cotizan
- Quedarán fuera del programa aquellas personas trabajadoras que estén dentro de los programas MBO/SMBO
- Se tendrán en consideración para acceder al plan de acciones todas las personas trabajadoras incluidos los empleados/as con la modalidad contractual de fijo-discontinuo.

Barcelona, 15 de desembre de 2025  
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lídia Fries Forcada