

Dimarts, 21 de juny de 2011

**ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA****Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

*RESOLUCIÓ de 28 d'abril de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo General Cable Sistemas, SA (centre d'Abrera) per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0808431)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo General Cable Sistemas, SA (centre d'Abrera), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 28 de març de 2011, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo General Cable Sistemas, SA (centre d'Abrera) per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0808431) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

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

Transcripción literal del texto original firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA GRUPO GENERAL CABLE SISTEMAS, SA (CENTRO DE ABRERA) PARA LOS AÑOS 2010-2012

**CAPITULO 1****OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Art. 1.- Objeto.

El presente Convenio colectivo de Centro de Trabajo, regulará las relaciones Laborales entre el Centro de Trabajo de Abrera de Grupo General Cable Sistemas, SA y el personal de su plantilla incluido en su ámbito de aplicación personal.

Art. 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.

**ÁMBITO TEMPORAL**

Art. 3.- Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, el día 1 de enero de 2010. Su duración se fija hasta el 31 de diciembre de 2012, prorrogándose de año en año por tácita reconducción, si no mediara denuncia del mismo.

Art. 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 caducidad. 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.

Dimarts, 21 de juny de 2011

## GARANTÍA PERSONAL COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

### Art. 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.

### Art. 6.- Compensación.

Las retribuciones que se establecen en el presente Convenio, compensarán y absorberán cualesquiera 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.

### Art. 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

### Art. 8.- Respeto a lo convenido.

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

## CAPITULO II

### CONDICIONES ECONÓMICAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL

### Art. 9.- Sistema retributivo.

El sistema retributivo del personal del centro de trabajo de Abrera de GRUPO GENERAL CABLE SISTEMAS, 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.

### Art. 10.- Aumento salarial.

## TRATAMIENTO ECONÓMICO

Incremento salarial y revisión para los años 2010,2011 y 2012.

Año 2010: se aplican las tablas salariales existentes a 01/01/2010.

Año 2011: Se actualizarán las tablas salariales con el IPC real estatal del año 2011 en todos los conceptos del convenio, excepto para aquellos a los que se les de un tratamiento distinto.

Año 2012: Se actualizarán las tablas salariales con el IPC real estatal del año 2012 en todos los conceptos del convenio, excepto para aquellos a los que se les de un tratamiento distinto.

A cuenta, para el 2011 se abonará el 1,5% y para el 2012 el IPC real del año 2011.

## REVISIÓN

Conocido el IPC REAL estatal del año 2011 y 2012, como máximo, al mes siguiente se actualizaran al alza o a la baja, si procede, las tablas de salarios y demás conceptos que tengan este tratamiento.

El abono de las cantidades resultantes de la aplicación de la revisión, si procede, se realizará en una sola paga, con la liquidación del mes de febrero.

Dimarts, 21 de juny de 2011

### Art. 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.

3 Gratificaciones extraordinarias cuyo importe será el reflejado en las tablas anexas, más plus por antigüedad, prorrateándose para aquellos productores con menos de un año de antigüedad en la empresa. Abonándose la denominada tercera paga en la primera quincena del mes de abril, 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.

### Art. 12.- Gratificación por resultados.

Se establece una gratificación variable no consolidable, para cada uno de los años de vigencia del Convenio, cuya cuantía estará cifrada en función de los resultados de la compañía obtenidos en cada uno de los ejercicios indicados aplicándose sobre los conceptos fijos del salario Abrera, plus antigüedad, y complementos "ad personam" percibidos por el trabajador durante el año, según los siguientes baremos, si el porcentaje de beneficios de la empresa antes de impuestos e intereses sobre las ventas anuales es:

Beneficio	Gratificación	Beneficio	Gratificación
3,90 %	1,90 %	7,10 %	7,60 %
4,40 %	2,60 %	7,60 %	8,60 %
4,80 %	3,60 %	8,00 %	9,50 %
5,00 %	4,20 %	8,50 %	10,00 %
5,30 %	4,70 %	9,00 %	10,50 %
5,80 %	5,20 %	9,50 %	11,00 %
6,00 %	5,70 %	10,00 %	11,50 %
6,50 %	6,20 %	11,00 %	12,50 %
6,70 %	7,20 %	-	-

Para % inferiores al 3,9% de beneficio, el % de gratificación será 0%.

Las décimas porcentuales de beneficio que se produzcan a partir del 3,9% aumentarán en la misma proporción el porcentaje de gratificación establecido.

Desde el 11% en adelante el porcentaje de gratificación que se aplicará será el equivalente al beneficio obtenido más 1,5%.

El citado resultado no puede diluir cargo alguno por asistencia técnica o similar por parte de general cable USA.

Dicha gratificación se percibirá con la mensualidad del mes de marzo, una vez auditados los datos del ejercicio anterior, cuyos resultados se darán a conocer, previamente a su aplicación, al Comité de Empresa.

El trabajador que deje de prestar servicio en la empresa tendrá derecho a percibir la parte proporcional de la paga de beneficios del año en que cesó en su actividad.

### Art. 13.- Antigüedad.

Como premio de vinculación a la empresa y por cada quinquenio de servicio, los empleados 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.

### Art. 14.- 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.

Dimarts, 21 de juny de 2011

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

Art. 15.- Plus Nocturno.

Se entiende por período nocturno el comprendido entre las 22 horas de un día y las 6 horas del día siguiente.

Se abonaran 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 2011: importe hora nocturna 2,15 EUR.

Año 2012: importe hora nocturna 2,30 EUR.

Año 2013: importe hora nocturna 2,50 EUR.

Los trabajadores del turno nocturno percibirán, en las vísperas de fiesta trabajadas la diferencia económica de horas desde las 24'00 h a las 6'00 h, según tablas anexas. El importe será el resultante de la siguiente fórmula:

Salario anual  
\_\_\_\_\_ X 0,75

Jornada anual

Art. 16.-Transporte.

Para asegurar que se efectúen los relevos con las condiciones necesarias para la seguridad de las personas y calidad de los productos, se adelantará la hora de salida de los autobuses en el punto de origen con destino a fábrica en 10' (minutos). De igual modo se retrasará la salida de fábrica en otros 5' (minutos). Para compensar mayor tiempo invertido, se establece una compensación económica, para todos aquellos trabajadores que tienen acreditado el derecho de transporte colectivo, de la cantidad indicada en la tabla anexa, por día trabajado.

Art. 17.- Cuarto Turno.

1º.- Objeto: Se denomina 4º Turno al régimen de trabajo que incluye prestar el servicio en sábados y domingos que se pacten anualmente mediante un calendario específico, en turnos rotativos y en las líneas de producción que se indique a los trabajadores adscritos.

2º.- Dotación:

La necesaria para poner en marcha las líneas que se requieran productivamente.

Contratos en vigor: Se respetarán las condiciones actuales hasta su vencimiento.

En los supuestos de causas justificadas de carácter familiar o de salud, el trabajador podrá desvincularse del 4º Turno con un preaviso de un mes. En este caso le será descontada la parte proporcional del plus de enganche correspondiente al periodo.

3º.- Acuerdo de inscripción para el personal del 4º turno actual y personal procedente del turno de lunes a viernes: Ambas partes, Dirección y personal afectado, estarán obligados a firmar el acuerdo de inscripción, en el que constará el período de inicio y finalización del acuerdo, el cual será de 2 años. La empresa se compromete a que el periodo mínimo de trabajo en esta modalidad no será inferior a 12 meses.

4º.- Se crea un nuevo apartado para regular la flexibilidad: La flexibilidad será de carácter voluntario y consiste en que la empresa se reserva el derecho de poder cambiar el calendario laboral al trabajador inscrito en el 4º turno, con un preaviso de 5 días.

La modificación del calendario será como máximo de 15 días año, respetando vacaciones y un puente a designar por el trabajador, también quedan exentos de cambios los días 1,5 y 6 enero 23 y 24 de junio, 24 25 y 31 de diciembre.

Plus flexibilidad: por cada día que se haga uso de la flexibilidad se percibirá la cantidad de 56,35 EUR.

Dimarts, 21 de juny de 2011

5º.- Rescisión por el trabajador: La persona con pacto individual de adscripción que desee rescindir el acuerdo de inscripción al 4º turno, deberá avisar por escrito con un acuse de recibo, con un período mínimo de tres meses, antes de la finalización del pacto individual. En caso contrario, se entenderá prorrogado por dos años más.

En los supuestos de causas justificadas de carácter familiar o de salud, el trabajador podrá desvincularse del 4º turno con un preaviso de un mes. En este caso le será descontada la parte proporcional del plus enganche correspondiente al período.

6º.- Rescisión por la Dirección: La Dirección de la empresa podrá rescindir el acuerdo individual del personal de adscripción voluntario, avisando por escrito con acuse de recibo, con un mes de antelación antes de la finalización del pacto individual de adscripción. En caso contrario se entenderá prorrogado por dos años más.

7º.- plus disponibilidad: Por razones organizativas o productivas, la empresa podrá suspender el acuerdo individual con el trabajador voluntario adscrito al 4º turno. En dicho caso el trabajador solamente pasará a percibir, a parte del plus enganche, y mientras dura la suspensión, un plus de disponibilidad por día de presencia, pasando a otro turno de lunes a viernes. Vencido el acuerdo individual, quedarán extinguidos dichos pluses.

8º.- Régimen económico: Al trabajador adscrito voluntariamente al cuarto turno se le abonarán las cantidades indicadas en las tablas anexas.

Total bruto año 6.325,46 EUR.

Enganche por cada periodo de 12 meses: 891,22 EUR.

El resto del importe se distribuye entre 64 sábados y domingos al precio de 84,91 EUR.

Si se suspendiera la prestación del servicio en este régimen por causas imputables a la empresa, y únicamente por lo especificado en el punto 6º de este artículo, se abonará la cantidad de 4,86 EUR por día de presencia durante el periodo suspendido.

Art. 18.- 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.

18.1.- Este régimen será de aplicación a toda la plantilla.

18.2.- Se establece un máximo de 20 días anuales de trabajo por persona.

18.3.- El plus a percibir será el importe de hora descuento según categoría.

18.4.- Se fija un preaviso de 3 días, que puede ser inferior, en caso de necesidad sobrevenida y acuerdo entre empresa y trabajador.

18.5.- Los descansos de día equivalente podrán realizarse hasta el 31 de julio del año siguiente.

18.6.- El trabajador 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 (ejem. viernes, sábado y domingo). La empresa lo concederá siempre que la situación y las solicitudes lo permitan.

18.7.- Los días fijados como inhábiles en convenio no se aplicará la bolsa de horas:

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

Dimarts, 21 de juny de 2011

---

31 diciembre turno tarde y noche

Art. 19.- 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 5.2).

2.- Tipo de contrato y duración.

Contratación eventual, que estará en función de los puestos a cubrir.

3.- Salario y Categoría.

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

4.- Dotación.

Estará formado por el personal contratado específicamente, y por personal voluntario procedente de los restantes turnos que hagan la correspondiente solicitud por escrito y sea aceptada por la Dirección de la empresa.

4.1.- Personal contratado específicamente.

El personal contratado específicamente para el turno continuado efectuará su periodo de instrucción durante un periodo máximo de 3 meses, el cual no incluye el periodo de prueba.

Una vez finalizada la instrucción se les notificará por escrito con acuse de recibo, con una antelación de 5 días, su cambio de calendario laboral, pasando a adscribirse, dentro del turno continuado.

4.1.1.- Suspensión total o parcial del Turno.

Para situaciones justificadas de baja carga la Dirección, justificando previamente al Comité, podrá suspender todo o en parte el Turno continuado, 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, sin devengar ningún plus de disponibilidad.

4.1.2.- Desvinculación temporal.

El trabajador adscrito 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.

4.2.- Personal voluntario procedente de otros turnos.

4.2.1.- Adscripción.

A petición 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 que tendrá una duración mínima de dos años.

4.2.2.- Rescisión por el trabajador.

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, en caso contrario se entenderá prorrogado tácitamente por dos años más.

4.2.3.- Rescisión por la Dirección.

La Dirección de la empresa puede rescindir el pacto de adscripción voluntaria por escrito con acuse de recibo con un mes de antelación, antes de la finalización del pacto individual de adscripción, en cuyo caso se aplicarán las

Dimarts, 21 de juny de 2011

condiciones de calendario, flexibilidad y condiciones económicas que se deriven. En caso contrario se entenderá prorrogado por dos años más.

#### 4.2.4.- Suspensión del acuerdo de adscripción.

Para el personal de adscripción voluntaria, por razones organizativas o productivas, la empresa podrá suspender el acuerdo individual con el trabajador voluntario adscrito al turno continuado. En dicho caso, el trabajador únicamente percibirá el plus de enganche y un plus de disponibilidad por día de trabajo efectivo mientras dure la suspensión, con un máximo de dos años, si pasa al turno de lunes a viernes. Vencido el acuerdo individual quedarán extinguidos dichos pluses; en el caso de pasar al 4º turno solo percibirá los pluses correspondientes a este turno.

#### 5.- Jornada y flexibilidad.

5.1.- 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 6.00 a 14.00 de 14.00 a 22.00 y de 22.00 a 6.00 h.

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.

5.2.- Se considerarán como festivos no laborables los siguientes días y turnos:

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

#### 5.3.- Vacaciones.

Las vacaciones se asignarán por parte de la empresa de forma rotativa, distribuyendo a los trabajadores 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.

En caso de coincidencia de las vacaciones previstas, con situaciones de IT por accidente de trabajo, maternidad o que deriven en intervención quirúrgica con internamiento hospitalario o proceso de rehabilitación, estas serán disfrutadas con posterioridad siempre dentro del año natural.

Si la baja maternal coincide con el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa, la trabajadora tiene derecho a disfrutar las vacaciones después de su baja maternal, incluso aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

6.- Régimen económico: A los trabajadores adscritos al Turno continuado se les abonarán los siguientes pluses, cuyas cantidades se detallan en las tablas anexas:

Enganche: por cada periodo de doce meses: 879,48 EUR.

Dimarts, 21 de juny de 2011

Plus festivo: por cada sábado, domingo y festivo: 93,45 EUR (garantizando como máximo 64 días).

Plus de Flexibilidad: Por cada día que se haga uso de la flexibilidad, se percibirá la cantidad de 54,97 EUR (máximo 20 días).

Plus vacaciones: Para aquellas personas que por necesidades de distribución disfruten las vacaciones fuera de los meses de julio y agosto, se abonará la cantidad de 659,61 EUR.

La parte de la jornada laboral anual que no sea posible fijar en calendario, se abonará como plus flexibilidad, en una sola paga.

En el supuesto de que se precise cambiar alguno de los días fijados como vacaciones se abonarán 66 EUR por cada día de cambio.

7.- Suspensión temporal por causa del trabajador (Para todos los integrantes de este Turno continuado).

En el supuesto de enfermedad grave del trabajador 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.

ANTE LAS CIRCUNSTANCIAS ACTUALES DE BAJA CARGA, SE DA LA NECESIDAD DE MODIFICAR LAS CONDICIONES Y OBLIGACIONES DEL TURNO CONTINUADO. ESTAS MODIFICACIONES CADUCARAN EL 30 DE JUNIO DE 2013.

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

- El plus enganche se percibirá en el momento de activar el turno, abonándose el importe correspondiente a cuatro meses. En sucesivas renovaciones se abonarán cuatrimestralmente.

- Se garantiza una permanencia de tres meses en el turno con el abono del correspondiente plus festivo.

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

- Los desajustes de jornadas serán compensadas y tratadas como el Pacto de recuperación de jornadas. sábados mañana y tarde y domingo noche, siendo el trato económico igual a la bolsa de horas. 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.

- El personal adscrito 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 personas por línea y un máximo de 2% por sección.

- El personal procedente de otros turnos podrá solicitar su adscripción temporal a este turno realizando la correspondiente solicitud por escrito, y previa aceptación de la Dirección de la empresa. Se formalizará un acuerdo de vinculación por cuatro meses, con el mismo tratamiento que el personal del turno continuado.

8.- Aplicación de este turno en el almacén de producto acabado.

La aplicación del turno continuado en el almacén de producto acabado tendrá las siguientes particularidades:

8.1.- Las condiciones de jornada y flexibilidad serán las mismas que para el área de producción, en jornadas de 8 horas, si bien la distribución se adaptará a las condiciones propias de servicio del almacén, asegurando la cobertura en caso de necesidad de sábados, domingos y otros festivos.

8.2.- Régimen económico.

A los trabajadores adscritos al turno continuado de almacén se abonarán los siguientes pluses:

Plus festivo: para cada sábado, domingo o festivo trabajado: 107,19 EUR.



Dimarts, 21 de juny de 2011

---

Plus flexibilidad y vacaciones: Igual que en el área de producción.

Art. 20.- Horas extras.

Las horas extras 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 1/1995, de 24 de marzo.

### CAPITULO III

#### JORNADA DE TRABAJO

Art. 21.- Jornada Laboral Ordinaria.

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

Año 2.010- 1.720.

Año 2.011- 1.720.

Año 2.012- 1.720.

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 8,30 a 13,00 y de 14,00 a 17,30 h.

Turno ordinario: rotativo de 8 horas, M/T/N de lunes a viernes.

Cuarto turno: rotativo de 8 horas, M/T/N incluyendo sábados, domingos (máximo 64).

Turno continuado: rotativo de 8 horas, M/T/N incluyendo sábados, domingos y festivos (máximo 64) con calendario fijo y flexibilidad de 20 días.

Art. 22.- Vacaciones turno partido, ordinario y 4º turno.

Las vacaciones serán de treinta días naturales, 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 Organización.

Todo ello sin perjuicio de los pactos individuales que se realicen de mutuo acuerdo.

Establecimiento de dos turnos uno en julio y otro en agosto (el % de distribución se realizará atendiendo a las necesidades de La Organización).

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 se les abonará la cantidad 66 EUR, 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.

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.

En caso de coincidencia de las vacaciones previstas, con situaciones de IT por accidente de trabajo, maternidad o que deriven en intervención quirúrgica con internamiento hospitalario o proceso de rehabilitación, estas serán disfrutadas con posterioridad siempre dentro del año natural.

Si la baja maternal coincide con el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa, la trabajadora tiene derecho a disfrutar las vacaciones después de su baja maternal, incluso aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Las vacaciones del turno continuado tienen su regulación específica en el art. 19 apartado 5.3.

Dimarts, 21 de juny de 2011

---

Art. 23.- Plus prorrateo.

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

Para el cálculo del plus prorrateo se tendrán en consideración los siguientes pluses: tóxico/penoso, sábado/dom. y festivo 4º y turno continuado, noche, disponibilidad 4º T, mayor tiempo invertido y enganche del 4º y turno continuado.

### CAPITULO IV

#### PROMOCIÓN DEL PERSONAL

Art. 24.- Categorías.

Para los cambios de categorías, queda constituida una comisión integrada por representantes de la dirección y del comité de empresa, que entenderá sobre los aumentos de categoría de aquellos trabajadores que se considere. Todo ello sin perjuicio de las facultades organizativas del trabajo que corresponde a la dirección de la empresa.

Esta comisión estudiará para aplicar la incorporación en tablas de todas las categorías existentes en planta.

Art. 25.- 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 1/1995, de 24 de Marzo, sobre derechos de información de los Representantes de los Trabajadores en materia de contratación.

Contrato eventual.- La duración de los Contratos eventuales no podrá exceder de 24 meses dentro de un periodo de 30, según establece la Ley 35/2010.

Art. 26.- Periodo de prueba.

Todo ingreso en la empresa se realizará a título de prueba, será en conformidad con lo establecido en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Técnicos titulados: 6 meses.
- b) Técnicos no titulados: 2 meses.
- c) Administrativos: 2 meses.
- d) Subalternos: 2 meses.
- e) Profesionales del oficio: 2 meses.
- f) Aprendices: 2 meses.
- g) Especialistas: 2 meses.

#### ACCIÓN SOCIAL

Art. 27.- Enfermedad común, accidente no laboral y accidente de Trabajo.

La empresa garantizará hasta el 100% del salario mensual, al trabajador 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 Art.20º, apartado 4º, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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 del trabajador.

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.

Art. 28.- Fondo Social.

La Comisión nombrada al efecto para la administración de este Fondo, de conformidad con el Reglamento del Fondo Social, entenderá y resolverá en todas las cuestiones relativas a este fondo y que primordialmente deberán de estar encaminadas en acudir en ayuda del trabajador, cuando por circunstancias imprevisibles se encuentre necesitado por

Dimarts, 21 de juny de 2011

---

razones de urgencia, de una asistencia económica excepcional. Esta Comisión presentará a final de año el Estado de Cuentas.

Se establece la cantidad de 3.000 EUR, que la empresa deberá ingresar en el fondo para cada uno de los años 2.011 y 2.012.

Art. 29.- Ayuda escolar y Becas de estudio para 2.010, 2011 y 2.012.

Se establece una antigüedad mínima para acceder a estas ayudas de un año en la Compañía.

La empresa abonará en el mes de septiembre a aquellos de sus productores que tengan hijos comprendidos desde el inicio de la guardería, educación infantil, educación Primaria, Secundaria, Bachillerato y Módulos Formativos oficiales, cantidades siguientes:

Ayuda escolar y becas:

Año 2.010: 345 EUR.

Año 2.011: 355 EUR.

Año 2.012: 365 EUR.

Se exige convivencia o que la persona esté a cargo. Exigiéndose para percibir dichas cantidades, certificado de escolaridad.

Para la percepción de las cantidades relativas a Ayuda Escolar y Becas de estudio, 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 cultura). Se establece para los hijos un tope de edad máxima de 28 años para tener derecho a la prestación.

Será condición indispensable para optar a la Beca, la presentación del Certificado de Calificaciones y justificante de pago de matrícula y tasas de estudios que se cursen.

En los casos de personas discapacitadas, se les abonará durante los meses comprendidos entre Septiembre y Junio las siguientes cantidades:

Año 2.010: 76 EUR mensuales (760 EUR año).

Año 2.011: 100 EUR mensuales (1.000 EUR año).

Año 2.012: 100 EUR mensuales (1.000 EUR año).

Para ello deberán aportarse anualmente las certificaciones médicas expedidas por el INSTITUT CATALA DE SERVEIS SOCIALS, que acrediten una minusvalía con un mínimo de un 33%.

UNIVERSIDAD: (Estudios Universitarios medios o superiores homologados).

Año 2.010: 460 EUR.

Año 2.011: 500 EUR.

Año 2.012: 500 EUR.

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 con derecho a beca.

Art. 30.- 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.

30.000 EUR para el año 2.011.

32.000 EUR para el año 2.012.

Dimarts, 21 de juny de 2011

---

En el supuesto de que concurren en algún trabajador 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 del trabajador a la situación de IT.

Art. 31.- Formación Profesional.

Existiendo voluntad, tanto por parte de la Dirección como del Comité de Empresa, en el sentido de que todo trabajador 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 la representaciones, que actualizará y desarrollará el presente apartado, en torno a la redacción aportada por la representación de la Dirección de la Empresa en el transcurso de la negociación.

Art. 32.- Ayuda por rotura de Gafas.

La empresa abonará hasta 75 EUR (esta cantidad no se revisará durante la vigencia del convenio) a los Trabajadores 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, el Trabajador deberá dar parte inmediato y aportar las gafas rotas.

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

Art. 33.- Formación en la empresa.

Se establece el precio hora de formación según importe tabla anexa, para los trabajadores que efectúen formación profesional fuera de su horario de trabajo y esté la misma organizada por la empresa.

### CAPITULO V

#### DIETAS / UNIFORMES DE TRABAJO

Art. 34.- Dietas y desplazamientos.

1.- 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.

2.- 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.

3.- Cuando, por necesidades de la empresa, el trabajador haya de salir de viaje percibirá, aparte del importe de éste, la dieta completa o media dieta, según corresponda, de acuerdo con lo establecido en el artículo 63 del Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona.

4.- En el caso de concurrir incidencia grave ajena a la empresa o al trabajador, 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.

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

Art. 35.- 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.

Dimarts, 21 de juny de 2011

---

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.

### CAPITULO VI

#### SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

Art. 36.- 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.

### CAPITULO VII

#### DERECHOS SINDICALES

Art. 37.- 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% (quince por ciento), respetando en todo caso, la suma total de horas mensuales establecidas para todo el Comité y previa autorización expresa de sus miembros.

Art. 38.- Ausencias Representantes Legales de Trabajadores.

Los Representantes Legales de los Trabajadores, comunicarán su ausencia del trabajo por motivos sindicales, con la suficiente antelación y la justificarán cuando se produzca la reincorporación al trabajo.

Art. 39.- Información al Comité.

El Comité de Empresa recibirá de la Dirección, la información económica según establece el artículo 64 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo.

Art. 40.- 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 los trabajadores afiliados 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 los trabajadores no afiliados 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.

Art.41.- 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 de cumplimiento a lo previsto en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

Dimarts, 21 de juny de 2011

---

Art. 42.- Reparto de convenios y calendarios.

La empresa adquiere el compromiso de entregar a todos los trabajadores una copia del redactado del Convenio en castellano y catalán, y el Calendario laboral. La entrega se hará, como máximo, tres meses después de la firma de cada uno de los acuerdos.

Art. 43.- Cotizaciones.

La empresa comunicará por medios informáticos a los responsables sindicales un listado donde se recoja las cotizaciones mensuales de sus afiliados.

### CAPITULO VIII

#### DERECHO SUPLETORIO

Art. 44.- 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 Siderometalúrgico 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.

Art. 45.- Comisiones de Trabajo.

Se creará una comisión o comisiones a partir de los dos meses de la firma del presente convenio, para estudiar los temas de:

- Categorías, clasificación profesional, polivalencias.
- Acoso sexual.
- Comunicación de condiciones a reunir a los aspirantes a puestos a cubrir y características de estos.

Art. 46.- Permisos.

Permisos especiales retribuidos.

A las parejas de hecho que acrediten su situación con los requisitos establecidos en al Ley 10/1998, de 15 de Julio. de unión estables de pareja (DOGC 23 de julio de 1998) se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, 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 mínimo 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) Durante dos días laborables en los casos de nacimiento de hijo, que se ampliará con un día natural en caso de parto abdominal (cesárea).
- d) Un día laborable en caso de adopción y acogimiento.
- e) Dos días naturales en el supuesto de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, hijo, hijos políticos (yerno y nuera), padre, madre, nietos,

Dimarts, 21 de juny de 2011

---

abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de hospitalización y mientras ésta dure el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al hecho causante y el siguiente siempre que esto no implique incremento de días laborables de permiso.

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

g) Durante tres días naturales en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos (yerno y nuera), padres o padres políticos del trabajador.

h) En el caso de los apartados c), e), f) y g) si el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días naturales.

i) Durante un día natural por traslado de su domicilio habitual.

j) 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.

### INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Art.47.- 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 Grupo General Cable Sistemas, SA planta de Abrera.

Estará compuesto, en cuanto a la representación del Comité de Empresa, por los Señores:

D. Marcos López Sanchez  
D. David Rodríguez Piedad  
D. Carlos Javier Garcia Ruiz

Y en cuanto a la representación de la Dirección, por los Señores:

D. Francesc Clara Palau  
D. Josep Perez Chicano  
Dña. M. Carmen Martinez Perez

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.

Y en prueba de plena y total conformidad del presente Convenio colectivo, firman las partes negociadoras del mismo, en Abrera, a veintiocho de marzo de dos mil once.

### ANEXO 1

#### CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL CONVENIO PARA LA IND. SIDEROMETALÚRGICA

Capítulo IV del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, (BOE de 4 de octubre de 2006). De acuerdo con la siguiente transcripción literal:

Artículo 15.- Criterios generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Dimarts, 21 de juny de 2011

---

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 de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.
5. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

### Artículo 16.- 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, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- 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. 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.
- h. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

### Artículo 17.- 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 a cuatro días, 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 ocasionase 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.



Dimarts, 21 de juny de 2011

---

- d. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- 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 a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.
- i. 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.
- j. 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.
- k. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 18.- 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 al trabajo durante tres 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 sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j. 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.

Dimarts, 21 de juny de 2011

---

k. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 19.- 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 20.- Prescripción.

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

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

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.

ANEXO 2

LEY 31/1995 PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

Artículo 29.- Obligaciones de los trabajadores 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) Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1. 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.

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

3. 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.

Dimarts, 21 de juny de 2011

---

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados 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 los trabajadores.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6. 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 los trabajadores.

3) El incumplimiento por los trabajadores 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.

*Continúa en la página siguiente*

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 21 de juny de 2011

TABLA SALARIALES 2010 0,35% DEFINITIVAS

SALARIO 2009	SALARIO REVALOR 0,35% 2009	PRECIO H. EXTRA AÑO 2010	CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO DIARIO X 360	SALARIO MENSUAL X 12	PRECIO HORA DESCTO SALARIO	SALARIO PAGA EXTRA	TOTAL ABRIL JUNIO DICIEMBRE	TOTAL SALARIO 2010	PRECIO COMPLEMENTO NOCHE FESTIVO-2010
EUR 36.959,15	EUR 37.088,51	EUR 24,94	Contraestrate	EUR 82,42	EUR 2.472,57	EUR 17,25	EUR 2.472,57	EUR 7.417,70	EUR 37.088,51	EUR 16,17
EUR 33.507,28	EUR 33.624,56	EUR 22,55	Encargado de producción	EUR 74,72	EUR 2.241,64	EUR 15,64	EUR 2.241,64	EUR 6.724,91	EUR 33.624,56	EUR 14,66
EUR 30.216,62	EUR 30.322,38	EUR 20,27	Encargado de almacén	EUR 67,38	EUR 2.021,49	EUR 14,10	EUR 2.021,49	EUR 6.064,48	EUR 30.322,38	EUR 13,22
EUR 30.447,89	EUR 30.554,46	EUR 20,42	Oficial 1ª mant. J.E.	EUR 67,90	EUR 2.036,96	EUR 14,21	EUR 2.036,96	EUR 6.110,89	EUR 30.554,46	EUR 13,32
EUR 27.534,89	EUR 27.631,26	EUR 18,41	Oficial 1ª J.E.	EUR 61,40	EUR 1.842,08	EUR 12,85	EUR 1.842,08	EUR 5.526,25	EUR 27.631,26	EUR 12,05
EUR 29.102,57	EUR 29.204,43	EUR 19,50	Oficial 1ª mantto.	EUR 64,90	EUR 1.946,96	EUR 13,58	EUR 1.946,96	EUR 5.840,89	EUR 29.204,43	EUR 12,73
EUR 26.167,34	EUR 26.258,93	EUR 17,45	Oficial 1ª	EUR 58,35	EUR 1.750,60	EUR 12,21	EUR 1.750,60	EUR 5.251,79	EUR 26.258,93	EUR 11,45
EUR 26.431,96	EUR 26.524,47	EUR 18,36	Oficial 2ª mantto.	EUR 58,94	EUR 1.768,30	EUR 12,34	EUR 1.768,30	EUR 5.304,89	EUR 26.524,47	EUR 11,57
EUR 24.933,20	EUR 25.020,47	EUR 16,55	Oficial 2ª	EUR 55,60	EUR 1.668,03	EUR 11,64	EUR 1.668,03	EUR 5.004,09	EUR 25.020,47	EUR 10,91
EUR 24.532,94	EUR 24.618,81	EUR 16,52	Oficial 3ª mantto.	EUR 54,71	EUR 1.641,25	EUR 11,45	EUR 1.641,25	EUR 4.923,76	EUR 24.618,81	EUR 10,73
EUR 24.216,07	EUR 24.300,83	EUR 16,05	Oficial 3ª	EUR 54,00	EUR 1.620,06	EUR 11,30	EUR 1.620,06	EUR 4.860,17	EUR 24.300,83	EUR 10,60
EUR 20.563,31	EUR 20.635,29	EUR 14,14	Mozo especialista	EUR 45,86	EUR 1.375,69	EUR 9,60	EUR 1.375,69	EUR 4.127,06	EUR 20.635,29	EUR 9,00
EUR 19.679,41	EUR 19.748,29	EUR 13,53	Peón	EUR 43,89	EUR 1.316,55	EUR 9,19	EUR 1.316,55	EUR 3.949,66	EUR 19.748,29	EUR 8,61
EUR 20.474,32	EUR 20.545,98	EUR 13,51	Limpieza	EUR 45,66	EUR 1.369,73	EUR 9,56	EUR 1.369,73	EUR 4.109,20	EUR 20.545,98	EUR 8,96
EUR 23.830,83	EUR 23.914,24	EUR 15,84	Operador ordenador	EUR 53,14	EUR 1.594,28	EUR 11,12	EUR 1.594,28	EUR 4.782,85	EUR 23.914,24	EUR 10,43
EUR 20.895,84	EUR 20.968,97	EUR 13,81	Grabador	EUR 46,60	EUR 1.397,93	EUR 9,75	EUR 1.397,93	EUR 4.193,79	EUR 20.968,97	EUR 9,14
EUR 25.480,60	EUR 25.569,78	EUR 16,98	Oficial 1ª admvo.	EUR 56,82	EUR 1.704,65	EUR 11,89	EUR 1.704,65	EUR 5.113,96	EUR 25.569,78	EUR 11,15
EUR 23.392,95	EUR 23.474,82	EUR 15,54	Oficial 2ª admvo.	EUR 52,17	EUR 1.564,99	EUR 10,92	EUR 1.564,99	EUR 4.694,96	EUR 23.474,82	EUR 10,24
EUR 18.990,44	EUR 19.056,91	EUR 12,49	Auxiliar admvo.	EUR 42,35	EUR 1.270,46	EUR 8,86	EUR 1.270,46	EUR 3.811,38	EUR 19.056,91	EUR 8,31
EUR 20.465,59	EUR 20.537,22	EUR 13,51	Telefonista	EUR 45,64	EUR 1.369,15	EUR 9,55	EUR 1.369,15	EUR 4.107,44	EUR 20.537,22	EUR 8,96

20064,307

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 21 de juny de 2011

	2009	2010 - 0,35	
Ad Personam para personal con anterioridad en Abrera a 1995	EUR 0,00	EUR 0,00	-
Plus Tóxico, Penoso y Peligroso / Mes	EUR 127,12	EUR 127,57	-
Plus Nocturnidad / hora	EUR 1,98	EUR 1,99	-
Enganche 4º Turno / año	EUR 888,12	EUR 891,22	-
Plus 4º T Sáb / Dom / Fes	EUR 84,62	EUR 84,91	EUR 10,61
Plus disponibilidad 4º Turno / día	EUR 4,84	EUR 4,86	-
Pr / h Formación fuera de Jornada	EUR 7,45	EUR 7,48	-
Plus Flexibilidad 4º TURNO Y CONTINUADO	EUR 54,78	EUR 54,97	EUR 6,87
Plus Vacaciones	EUR 657,31	EUR 659,61	EUR 23,56
Plus Cambio Vacaciones (Día)	EUR 66,00	EUR 66,00	-
Enganche TURNO CONTINUADO / año	EUR 876,42	EUR 879,48	-
Plus Sab/Dom/Fes. TURNO CONTINUADO	EUR 93,12	EUR 93,45	EUR 11,68
Plus / Sab y Dom. turno Continuo Almacén	EUR 93,12	EUR 93,45	-
Plus Eng. Sab/Dom. Turno Continuo Almacén	EUR 13,69	EUR 13,74	EUR 107,19
Plus mayor tiempo invertido	EUR 3,60	EUR 3,62	-

	2009	2010
Ayuda Escolar	EUR 345,00	EUR 345,00
Becas	EUR 345,00	EUR 345,00
Universidad	EUR 460,00	EUR 460,00
Ayuda Espec.	EUR 760,00	EUR 760,00

	2009	2010 - 0,35	MES / 2010
1 Quinquenio	EUR 455,85	EUR 457,44	EUR 30,50
2 Quinquenios	EUR 911,70	EUR 914,89	EUR 60,99
3 Quinquenios	EUR 1.367,55	EUR 1.372,33	EUR 91,49
4 Quinquenios	EUR 1.823,42	EUR 1.829,80	EUR 121,99
5 Quinquenios	EUR 2.279,26	EUR 2.287,24	EUR 152,48
6 Quinquenios	EUR 2.735,11	EUR 2.744,68	EUR 182,98
7 Quinquenios	EUR 3.190,96	EUR 3.202,13	EUR 213,48
8 Quinquenios	EUR 3.646,81	EUR 3.659,57	EUR 243,97

Póliza Seguro de Vida / Invalidez 2007-2009:

Vida: 25.500,00 EUR.

Invalidez: 22.500,00 EUR.

Barcelona, 28 d'abril de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès