

RESOLUCIÓ de 18 de juliol de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo General Cable Sistemas, SA (Abrera) per als anys 2016-2018 (codi de conveni núm. 08008431011995)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo General Cable Sistemas, SA (Abrera), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 17 d'abril de 2018, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grupo General Cable Sistemas, SA (Abrera) per als anys 2016-2018 (codi de conveni núm. 08008431011995) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA GRUPO GENERAL CABLE SISTEMAS, SA (ABRERA) PARA LOS AÑOS 2016-2018

Capítulo 1 **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 Grupo General Cable Sistemas, 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.

Ámbito temporal

Artículo 3. *Vigencia y duración*

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, el día 1 de enero de 2016. Su duración de fija hasta el 31 de diciembre de 2018, 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 1 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.

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 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.

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 aprobase algunos de los artículos de este Convenio, automáticamente quedará sin eficacia práctica la totalidad del mismo, debiéndose considerar 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 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.

Artículo 10. Aumento salarial

Tratamiento económico:

Año 2016, 2017, 2018: No se aplicarán incrementos salariales, siendo las tablas salariales de aplicación para cada año de vigencia del presente Convenio las que se indican en el anexo 3 al mismo.

No obstante lo anterior, en el caso de alcanzar un resultado positivo de explotación (a continuación detallado) en las cuentas anuales del ejercicio 2018 de General Cable Sistemas, SL, la empresa abonará un único pago no consolidable ni en salario ni en convenios posteriores, pagadero en el año 2019, única y exclusivamente al personal de Convenio.

Dicho pago se abonará, únicamente, en el caso de alcanzar un resultado de explotación, sobre importe neto de la cifra de negocios según cuentas anuales 2018, de acuerdo a la siguiente tabla:

% Resultado de explotación sobre importe neto cifra de negocios	% Pago único (*)
≥ 1%	0,5%
≥ 2%	1,0%
≥ 3%	1,5%

(*) Se aplicará sobre salario bruto anual 2018 (salario base + antigüedad).

Si la empresa llegara a un acuerdo con algún otro Comité de Empresa de General Cable Sistemas para aplicar un aumento salarial en 2017 y/o 2018, dicho aumento sería de aplicación a la planta de Abrera.

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 30 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 1 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.

Artículo 12. *Gratificación por resultados*

Independientemente de lo establecido en el artículo 11 anterior, 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/a 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 (%)
3,90	1,90
4,40	2,60
4,80	3,60
5,00	4,20
5,30	4,70
5,80	5,20
6,00	5,70
6,50	6,20
6,70	7,20
7,10	7,60
7,60	8,60
8,00	9,50

Beneficio (%)	Gratificación (%)
8,50	10,00
9,00	10,50
9,50	11,00
10,00	11,50
11,00	12,50

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/a 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.

Artículo 13. *Antigüedad*

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

Artículo 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.

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

Artículo 15. *Plus nocturno*

Se entiende por periodo 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 periodo nocturno.

Año	Importe hora nocturna (EUR)
2016	2,50
2017	2,50
2018	2,50

Los trabajadores/as del turno nocturno percibirán, en las vísperas de fiesta trabajadas la diferencia económica de horas desde las 24.00 horas a las 06.00 horas, según tablas anexas. El importe será el resultante de la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario anual}}{\text{Jornada anual}} \times 0,75$$

Artículo 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.

Artículo 17. *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.

17.1. Este régimen será de aplicación a toda la plantilla.

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

17.3. El plus a percibir será el importe de hora descuento según el grupo profesional.

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

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

17.6. El trabajador/a 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.

17.7. 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.
- 31 diciembre turno tarde y noche.

Artículo 18. *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. 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.

3.1 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.

3.1.1 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 plus relacionados con el mencionado turno, sin devengar ningún plus de disponibilidad.

3.1.2 Desvinculación temporal:

El trabajador/a 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.

3.2. Personal voluntario procedente de otros turnos

3.2.1. 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 2 años.

3.2.2. Rescisión por el trabajador/a

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 1 mes antes de la finalización de su pacto individual, en caso contrario se entenderá prorrogado tácitamente por 2 años más.

3.2.3. Rescisión por la dirección

La dirección de la empresa puede rescindir el pacto de adscripción voluntaria por escrito con acuse de recibo con 1 mes de antelación, antes de la finalización del pacto individual de adscripción, en cuyo caso se aplicarán las condiciones de calendario, flexibilidad y condiciones económicas que se deriven. En caso contrario se entenderá prorrogado por 2 años más.

3.2.4 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/a voluntario adscrito al turno continuado. En dicho caso, el trabajador/a únicamente percibirá el plus de enganche y un plus de disponibilidad por día de trabajo efectivo mientras dure la

suspensión, con un máximo de 2 años, si pasa al turno de lunes a viernes. Vencido el acuerdo individual quedarán extinguidos dichos pluses.

4. Jornada y flexibilidad

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. Vacaciones

Las vacaciones se asignarán por parte de la empresa de forma rotativa, distribuyendo a los 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 coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

5. 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 12 meses 939,23 EUR.
- Plus festivo: por cada sábado, domingo y festivo 99,79 EUR (garantizando como máximo 64 días)
- Plus de flexibilidad: Por cada día que se haga uso de la flexibilidad, se percibirá la cantidad de 58,70 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 704,42 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 70,48 EUR por cada día de cambio.

6. 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.

7. Condiciones y Obligaciones del turno continuado

Ante las circunstancias actuales de baja carga, se da la necesidad de modificar las condiciones y obligaciones del turno continuado.

Estas modificaciones caducarán el 31 de diciembre de 2018.

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

7.2 El plus enganche se percibirá en el momento de activar el turno, abonándose el importe correspondiente a 4 meses. En sucesivas renovaciones se abonarán cuatrimestralmente.

7.3 Se garantiza una permanencia de 3 meses en el turno con el abono del correspondiente plus festivo.

7.4 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.

7.5 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 1 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.

7.6 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 persona por

línea y un máximo de 2% por sección.

7.7 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 4 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: 99,79 EUR + 14,67 EUR = 114,46 EUR.
- Plus flexibilidad y vacaciones: Igual que en el área de producción (flexibilidad: 58,70 EUR / Vacaciones: 704,42 EUR).

Artículo 19. *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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo III Jornada de trabajo

Artículo 20. *Jornada laboral ordinaria*

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

Año 2016: 1.744
Año 2017: 1.744
Año 2018: 1.744

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 08.30 a 13.00 horas y de 14.00 a 17.30 horas.
- 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.

Con lo que respecta a jornada laboral, se mantiene la indicada más arriba de 1.744 horas, siempre y cuando ésta no se vea modificada por sentencia firme a raíz del conflicto colectivo número 953/2016, iniciado por el Comité de Empresa de Abrera, en cuyo caso las partes respetarán el contenido de dicha sentencia firme en sus estrictos términos.

Artículo 21. *Vacaciones turno partido y ordinario*

Las vacaciones serán de 30 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 2 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 70,48 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.

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 coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las vacaciones del turno continuado tienen su regulación específica en el artículo 18 apartado 7.4.

Artículo 22. *Plus prorrateo*

Se abonará en la nómina del mes de agosto y será la media los importes percibidos en los 11 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/domingo y turno continuado, noche, mayor tiempo invertido y enganche del turno continuado.

Capítulo IV **Promoción del personal**

Artículo 23. *Grupos profesionales*

Para los cambios de categorías y/o grupos profesionales, queda constituida una comisión integrada por representantes de la dirección y del Comité de Empresa, que entenderá sobre los aumentos de grupo profesional o categoría específica 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 todos los grupos profesionales existentes en planta.

Artículo 24. *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 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.

Artículo 25. *Periodo de prueba*

Todo ingreso en la empresa se realizará a título de prueba, será en conformidad con lo establecido en el artículo 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

Artículo 26. *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 6 meses se aplicará la categoría peón.
- Desde los 7 hasta los 12 meses, la de mozo especialista.
- A partir de los 13 meses, la de oficial de tercera.

El posterior acceso a grupos y categorías profesionales 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.

Acción social

Artículo 27. *Enfermedad común, accidente no laboral y accidente de trabajo*

La empresa garantizará hasta el 100% del salario mensual, al trabajador/a 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 del trabajador/a.

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 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/a, cuando por circunstancias imprevisibles se encuentre necesitado por 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 2016, 2017 y 2018.

Artículo 29. *Ayuda escolar y becas de estudio para 2016, 2017 y 2018*

Se establece una antigüedad mínima para acceder a estas ayudas de 1 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, las cantidades siguientes:

Ayuda escolar y becas:

Año 2016: 365 EUR

Año 2017: 365 EUR

Año 2018: 365 EUR

Se exige convivencia o que la persona esté a cargo, exigiéndose para recibir 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 2016: 100 EUR mensuales (1.000 EUR/año)

Año 2017: 100 EUR mensuales (1.000 EUR/año)

Año 2018: 100 EUR mensuales (1.000 EUR/año)

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

Universidad: (Estudios universitarios medios o superiores homologados)

Año 2016: 500 EUR

Año 2017: 500 EUR

Año 2018: 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.

Artículo 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.

32.000 EUR para el año 2016

32.000 EUR para el año 2017

32.000 EUR para el año 2018

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

La empresa se compromete a revisar al alza la póliza de vida contratada para los trabajadores del centro de trabajo de Abrera.

Artículo 31. *Formación profesional*

Existiendo voluntad, tanto por parte de la dirección como del Comité de Empresa, en el sentido de que todo trabajador/a 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 3 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.

Artículo 32. *Ayuda por rotura de gafas*

La empresa abonará hasta 75,00 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/a 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.

Artículo 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.

Capítulo V **Dietas/uniformes de trabajo**

Artículo 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/a 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 71 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/a, 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.

Artículo 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.

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 VI **Salud y Seguridad Laboral**

Artículo 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 medioambiente. 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 VII **Derechos sindicales**

Artículo 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%, respetando en todo caso, la suma total de horas mensuales establecidas para todo el Comité y previa autorización expresa de sus miembros.

Artículo 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.

Artículo 39. *Información al Comité*

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 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/as 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.

Artículo 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 dé cumplimiento a lo previsto en el artículo 77 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 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, 3 meses después de la firma de cada uno de los acuerdos.

Artículo 43. *Cotizaciones*

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

Capítulo VIII **Derecho supletorio**

Artículo 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.

Artículo 45. *Comisiones de trabajo*

Se creará una Comisión o comisiones a partir de los 2 meses de la firma del presente Convenio, para estudiar los temas de:

- Grupos profesionales. Clasificación profesional, polivalencias.
- Acoso sexual.
- Comunicación de condiciones a reunir a los aspirantes a puestos a cubrir y características de estos.

Artículo 46. *Permisos*

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.

El trabajador/a, 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 15 días naturales en caso de matrimonio. También corresponderán 15 días naturales de permiso al constituirse en pareja de hecho y esta licencia sólo se podrá conceder una vez cada 5 años, salvo en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho, en cuyo caso este plazo se reducirá a 3 años.
- b) 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- c) Durante 2 días laborables en los casos de nacimiento de hijo, que se ampliará con 1 día natural en caso de parto abdominal (cesárea).
- d) 1 día laborable en caso de adopción y acogimiento.
- e) 2 días laborables en el supuesto de accidente, enfermedad grave, hospitalización intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, hijo, hijos políticos (yerno y nuera), padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de hospitalización y mientras ésta dure el trabajador/a 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 2 días laborables en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- g) Durante 2 días laborables, ampliables a 3 naturales, en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos (yerno y nuera), padres o padres políticos del trabajador/a.
- h) En el caso de los apartados c), e), f) y g) si el trabajador/a necesitase hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de 5 días naturales.
- i) Durante 1 día hábil 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

Artículo 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, 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 Cataluña en demanda de conciliación, mediación y en su caso, de común acuerdo a arbitraje.

Artículo 48. 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 para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

ANEXO 1

CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL CONVENIO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

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.
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 3 ocasiones en un período de 1 mes.
- b) La inasistencia injustificada de 1 día al trabajo en el período de 1 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 3 ocasiones en el período de 1 mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de 2 a 4 días, durante el período de 1 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.

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 transcendencia 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 10 ocasiones durante el período de 6 meses, o bien más de 20 en 1 año.

b) La inasistencia al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de 1 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 periodo de dos meses y haya mediado sanción.
- 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 2 a 20 días.
- c) Por faltas muy graves
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
 - Despido.

Artículo 20. Prescripción

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

Faltas leves: 10 días
Faltas graves: 20 días
Faltas muy graves: 60 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 6 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/a 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.
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

ANEXO 3
TABLAS SALARIALES

a) Tablas salariales 2016

Salario a 31.12.2014	Categorías profesionales	Salario día (x360)	Salario mes (x12)	Extra abril, julio, diciembre	Total salario (2016)	Precio hora extra	Precio comp. 6 horas (N.Fest)	Precio hora desc.	Precio hora bolsa	Anexo plantilla en alta a 09.07.2012		
										Ad person. recuperación (6,70%)	Extras abril, julio, diciembre	Importe salario 2016 personal alta 09.07.2012
39.608,96	Contramaestre	88,02	2.640,60	1.756,00	36.955,16	26,64	17,03	18,17	18,17	2.640,60	2.640,60	39.608,96
35.909,60	Encargado/a Producción	79,80	2.393,97	1.591,99	33.503,66	24,08	15,44	16,47	16,47	2.393,97	2.393,97	35.909,60
32.383,02	Encargado/a almacén	71,96	2.158,87	1.435,65	30.213,36	21,64	13,93	14,85	14,85	2.158,87	2.158,87	32.383,02
32.630,87	Oficial 1ª Mant. JE	72,51	2.175,39	1.446,64	30.444,60	21,81	14,03	14,97	14,97	2.175,39	2.175,39	32.630,87
29.509,02	Oficial 1ª JE	65,58	1.967,27	1.308,23	27.531,91	19,67	12,69	13,54	13,54	1.967,27	1.967,27	29.509,02
31.189,10	Oficial 1ª Mantenimiento	69,31	2.079,27	1.382,72	29.099,43	20,82	13,41	14,31	14,31	2.079,27	2.079,27	31.189,10
28.043,43	Oficial 1ª	62,32	1.869,56	1.243,26	26.164,52	18,64	12,06	12,86	12,86	1.869,56	1.869,56	28.043,43
28.327,01	Oficial 2ª Mantenimiento	62,95	1.888,47	1.255,83	26.429,10	19,61	12,18	12,99	12,99	1.888,47	1.888,47	28.327,01
26.720,80	Oficial 2ª	59,38	1.781,39	1.184,62	24.930,51	17,68	11,49	12,26	12,26	1.781,39	1.781,39	26.720,80
26.291,85	Oficial 3ª mantenimiento	58,43	1.752,79	1.165,61	24.530,30	17,64	11,31	12,06	12,06	1.752,79	1.752,79	26.291,85
25.952,26	Oficial 3ª	57,67	1.730,15	1.150,55	24.213,46	17,15	11,16	11,90	11,90	1.730,15	1.730,15	25.952,26
22.037,62	Mozo especialista	48,97	1.469,17	977,00	20.561,10	15,10	9,48	10,11	10,11	1.469,17	1.469,17	22.037,62
21.090,34	Peón	46,87	1.406,02	935,00	19.677,28	14,45	9,07	9,67	9,67	1.406,02	1.406,02	21.090,34
21.942,24	Limpieza	48,76	1.462,82	972,77	20.472,11	14,43	9,44	10,07	10,07	1.462,82	1.462,82	21.942,24
25.539,40	Operador/a Ordenador	56,75	1.702,63	1.132,25	23.828,26	16,92	10,98	11,72	11,72	1.702,63	1.702,63	25.539,40
22.393,97	Grabador	49,76	1.492,93	992,80	20.893,58	14,75	9,63	10,27	10,27	1.492,93	1.492,93	22.393,97
27.307,45	Oficial 1ª administrativo	60,68	1.820,50	1.210,63	25.477,85	18,13	11,74	12,53	12,53	1.820,50	1.820,50	27.307,45
25.070,12	Oficial 2ª administrativo	55,71	1.671,34	1.111,44	23.390,42	16,59	10,78	11,50	11,50	1.671,34	1.671,34	25.070,12
20.351,98	Auxiliar administrativo	45,23	1.356,80	902,27	18.988,39	13,34	8,75	9,34	9,34	1.356,80	1.356,80	20.351,98
21.932,88	Telefonista	48,74	1.462,19	972,36	20.463,38	14,43	9,43	10,06	10,06	1.462,19	1.462,19	21.932,88

Pluses:

- Plus tóxico, penoso y peligroso/mes:..... 136,24
- Plus nocturnidad/hora:..... 2,50
- Pr/h formación fuera de jornada:..... 7,98
- Plus flexibilidad turno continuado:..... 58,70
- Plus vacaciones:..... 704,42
- Plus cambio vacaciones (día):..... 70,48
- Enganche turno continuado/año:..... 939,23
- Plus sáb/dom/fes. turno continuado:..... 99,79
- Plus/sáb y dom. turno continuado APA:..... 99,79
- Plus eng. sáb/dom.turno continuado APA:..... 14,67
- Plus mayor tiempo invertido:..... 3,86

Becas:

- Ayuda escolar:..... 365,00
- Becas:..... 365,00
- Universidad:..... 500,00
- Ayuda espec.:..... 1.000,00

Antigüedad:

Quinquenios	2016	Mes/2016
1	488,51	32,57
2	977,04	65,14
3	1.465,55	97,70
4	1.954,09	130,27
5	2.442,60	162,84
6	2.931,13	195,41
7	3.419,64	227,98
8	3.908,16	260,54

Póliza seguro de vida/invalidez:

- Vida:.....32.000 EUR
- Invalidez:.....32.000 EUR

b) Tablas salariales 2017

Salario a 31.12.2014	Categorías profesionales	Salario día (x360)	Salario mes (x12)	Extra abril, julio, diciembre	Total salario (2017)	Precio hora extra	Precio comp. 6 horas (N.Fest)	Precio hora desc.	Precio hora bolsa	Anexo plantilla en alta a 09.07.2012		
										Ad person. recuperación (6,70%)	Extras abril, julio, diciembre	Importe salario 2017 personal alta 09.07.2012
39.608,96	Contraamaestre	88,02	2.640,60	1.756,00	36.955,16	26,64	17,03	18,17	18,17	2.640,60	2.640,60	39.608,96
35.909,60	Encargado/a Producción	79,80	2.393,97	1.591,99	33.503,66	24,08	15,44	16,47	16,47	2.393,97	2.393,97	35.909,60
32.383,02	Encargado/a almacén	71,96	2.158,87	1.435,65	30.213,36	21,64	13,93	14,85	14,85	2.158,87	2.158,87	32.383,02
32.630,87	Oficial 1ª Mant. JE	72,51	2.175,39	1.446,64	30.444,60	21,81	14,03	14,97	14,97	2.175,39	2.175,39	32.630,87
29.509,02	Oficial 1ª JE	65,58	1.967,27	1.308,23	27.531,91	19,67	12,69	13,54	13,54	1.967,27	1.967,27	29.509,02
31.189,10	Oficial 1ª Mantenimiento	69,31	2.079,27	1.382,72	29.099,43	20,82	13,41	14,31	14,31	2.079,27	2.079,27	31.189,10
28.043,43	Oficial 1ª	62,32	1.869,56	1.243,26	26.164,52	18,64	12,06	12,86	12,86	1.869,56	1.869,56	28.043,43
28.327,01	Oficial 2ª Mantenimiento	62,95	1.888,47	1.255,83	26.429,10	19,61	12,18	12,99	12,99	1.888,47	1.888,47	28.327,01
26.720,80	Oficial 2ª	59,38	1.781,39	1.184,62	24.930,51	17,68	11,49	12,26	12,26	1.781,39	1.781,39	26.720,80
26.291,85	Oficial 3ª mantenimiento	58,43	1.752,79	1.165,61	24.530,30	17,64	11,31	12,06	12,06	1.752,79	1.752,79	26.291,85
25.952,26	Oficial 3ª	57,67	1.730,15	1.150,55	24.213,46	17,15	11,16	11,90	11,90	1.730,15	1.730,15	25.952,26
22.037,62	Mozo especialista	48,97	1.469,17	977,00	20.561,10	15,10	9,48	10,11	10,11	1.469,17	1.469,17	22.037,62
21.090,34	Peón	46,87	1.406,02	935,00	19.677,28	14,45	9,07	9,67	9,67	1.406,02	1.406,02	21.090,34
21.942,24	Limpieza	48,76	1.462,82	972,77	20.472,11	14,43	9,44	10,07	10,07	1.462,82	1.462,82	21.942,24
25.539,40	Operador/a Ordenador	56,75	1.702,63	1.132,25	23.828,26	16,92	10,98	11,72	11,72	1.702,63	1.702,63	25.539,40
22.393,97	Grabador	49,76	1.492,93	992,80	20.893,58	14,75	9,63	10,27	10,27	1.492,93	1.492,93	22.393,97
27.307,45	Oficial 1ª administrativo	60,68	1.820,50	1.210,63	25.477,85	18,13	11,74	12,53	12,53	1.820,50	1.820,50	27.307,45
25.070,12	Oficial 2ª administrativo	55,71	1.671,34	1.111,44	23.390,42	16,59	10,78	11,50	11,50	1.671,34	1.671,34	25.070,12
20.351,98	Auxiliar administrativo	45,23	1.356,80	902,27	18.988,39	13,34	8,75	9,34	9,34	1.356,80	1.356,80	20.351,98
21.932,88	Telefonista	48,74	1.462,19	972,36	20.463,38	14,43	9,43	10,06	10,06	1.462,19	1.462,19	21.932,88

Pluses:

- Plus tóxico, penoso y peligroso/mes:..... 136,24
- Plus nocturnidad/hora:..... 2,50
- Pr/h formación fuera de jornada:..... 7,98
- Plus flexibilidad turno continuado:..... 58,70
- Plus vacaciones:..... 704,42
- Plus cambio vacaciones (día):..... 70,48
- Enganche turno continuado/año:..... 939,23
- Plus sáb/dom/fes. turno continuado:..... 99,79
- Plus/sáb y dom. turno continuado APA:..... 99,79
- Plus eng. sáb/dom.turno continuado APA:..... 14,67
- Plus mayor tiempo invertido:..... 3,86

Becas:

- Ayuda escolar:..... 365,00
- Becas:..... 365,00
- Universidad:..... 500,00
- Ayuda espec.:..... 1.000,00

Antigüedad:

Quinquenios	2016	Mes/2016
1	488,51	32,57
2	977,04	65,14
3	1.465,55	97,70
4	1.954,09	130,27
5	2.442,60	162,84
6	2.931,13	195,41
7	3.419,64	227,98
8	3.908,16	260,54

Póliza seguro de vida/invalidez:

- Vida:.....32.000 EUR
- Invalidez:.....32.000 EUR

c) Tablas salariales 2018

Salario a 31.12.2014	Categorías profesionales	Salario día (x360)	Salario mes (x12)	Extra abril, julio, diciembre	Total salario (2018)	Precio hora extra	Precio comp. 6 horas (N.Fest)	Precio hora desc.	Precio hora bolsa	Anexo plantilla en alta a 09.07.2012		
										Ad person. recuperación (6,70%)	Extras abril, julio, diciembre	Importe salario 2018 personal alta 09.07.2012
39.608,96	Contraмаestре	88,02	2.640,60	1.756,00	36.955,16	26,64	17,03	18,17	18,17	2.640,60	2.640,60	39.608,96
35.909,60	Encargado/a Producción	79,80	2.393,97	1.591,99	33.503,66	24,08	15,44	16,47	16,47	2.393,97	2.393,97	35.909,60
32.383,02	Encargado/a almacén	71,96	2.158,87	1.435,65	30.213,36	21,64	13,93	14,85	14,85	2.158,87	2.158,87	32.383,02
32.630,87	Oficial 1ª Mant. JE	72,51	2.175,39	1.446,64	30.444,60	21,81	14,03	14,97	14,97	2.175,39	2.175,39	32.630,87
29.509,02	Oficial 1ª JE	65,58	1.967,27	1.308,23	27.531,91	19,67	12,69	13,54	13,54	1.967,27	1.967,27	29.509,02
31.189,10	Oficial 1ª Mantenimiento	69,31	2.079,27	1.382,72	29.099,43	20,82	13,41	14,31	14,31	2.079,27	2.079,27	31.189,10
28.043,43	Oficial 1ª	62,32	1.869,56	1.243,26	26.164,52	18,64	12,06	12,86	12,86	1.869,56	1.869,56	28.043,43
28.327,01	Oficial 2ª Mantenimiento	62,95	1.888,47	1.255,83	26.429,10	19,61	12,18	12,99	12,99	1.888,47	1.888,47	28.327,01
26.720,80	Oficial 2ª	59,38	1.781,39	1.184,62	24.930,51	17,68	11,49	12,26	12,26	1.781,39	1.781,39	26.720,80
26.291,85	Oficial 3ª mantenimiento	58,43	1.752,79	1.165,61	24.530,30	17,64	11,31	12,06	12,06	1.752,79	1.752,79	26.291,85
25.952,26	Oficial 3ª	57,67	1.730,15	1.150,55	24.213,46	17,15	11,16	11,90	11,90	1.730,15	1.730,15	25.952,26
22.037,62	Mozo especialista	48,97	1.469,17	977,00	20.561,10	15,10	9,48	10,11	10,11	1.469,17	1.469,17	22.037,62
21.090,34	Peón	46,87	1.406,02	935,00	19.677,28	14,45	9,07	9,67	9,67	1.406,02	1.406,02	21.090,34
21.942,24	Limpieza	48,76	1.462,82	972,77	20.472,11	14,43	9,44	10,07	10,07	1.462,82	1.462,82	21.942,24
25.539,40	Operador/a Ordenador	56,75	1.702,63	1.132,25	23.828,26	16,92	10,98	11,72	11,72	1.702,63	1.702,63	25.539,40
22.393,97	Grabador	49,76	1.492,93	992,80	20.893,58	14,75	9,63	10,27	10,27	1.492,93	1.492,93	22.393,97
27.307,45	Oficial 1ª administrativo	60,68	1.820,50	1.210,63	25.477,85	18,13	11,74	12,53	12,53	1.820,50	1.820,50	27.307,45
25.070,12	Oficial 2ª administrativo	55,71	1.671,34	1.111,44	23.390,42	16,59	10,78	11,50	11,50	1.671,34	1.671,34	25.070,12
20.351,98	Auxiliar administrativo	45,23	1.356,80	902,27	18.988,39	13,34	8,75	9,34	9,34	1.356,80	1.356,80	20.351,98
21.932,88	Telefonista	48,74	1.462,19	972,36	20.463,38	14,43	9,43	10,06	10,06	1.462,19	1.462,19	21.932,88

Pluses:

- Plus tóxico, penoso y peligroso/mes:.....136,24

- Plus nocturnidad/hora:..... 2,50
- Pr/h formación fuera de jornada:..... 7,98
- Plus flexibilidad turno continuado:..... 58,70
- Plus vacaciones:..... 704,42
- Plus cambio vacaciones (día):..... 70,48
- Enganche turno continuado/año:..... 939,23
- Plus sáb/dom/fes. turno continuado:..... 99,79
- Plus/sáb y dom. turno continuado APA:..... 99,79
- Plus eng. sáb/dom.turno continuado APA:..... 14,67
- Plus mayor tiempo invertido:..... 3,86

Becas:

- Ayuda escolar:..... 365,00
- Becas:..... 365,00
- Universidad:..... 500,00
- Ayuda espec.:..... 1.000,00

Antigüedad:

Quinquenios	2016	Mes/2016
1	488,51	32,57
2	977,04	65,14
3	1.465,55	97,70
4	1.954,09	130,27
5	2.442,60	162,84
6	2.931,13	195,41
7	3.419,64	227,98
8	3.908,16	260,54

Póliza seguro de vida/invalidez:

- Vida:.....32.000 EUR
- Invalidez:.....32.000 EUR

Barcelona, 18 de juliol de 2018

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