



RESOLUCIÓ de 20 de juliol de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Rigging (Azvi, SA i Rope Management, SLU) per al període 01.01.2018-01.01.2020 (codi de conveni núm. 08102342012018)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Rigging (Azvi, SA i Rope Management, SLU), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 22 de desembre de 2017, 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 UTE Rigging (Azvi, SA i Rope Management, SLU) per al període 01.01.2018-01.01.2020 (codi de conveni núm. 08102342012018) 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.

CATALÀ

Transcripció literal del text signat per les parts

I CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA UTE RIGGING (AZVI, SA I ROPE MANAGEMENT, SLU) PER AL PERÍODE 01.01.2018-01.01.2020

### Capítol 1 **Àmbit d'aplicació**

#### Article 1. Àmbit funcional i territorial

El present Conveni serà d'aplicació a tots els treballadors que prestin serveis a compte de la Unió Temporal d'Empreses conformada per Azvi, SA i Rope Management, SLU, que opera sota la denominació social: UTE Rigging.

#### Article 2. Àmbit personal

El present Conveni serà d'aplicació a tots els treballadors i treballadores independentment de la seva classificació professional, tenint com a única excepció el personal d'alta direcció definit en el Real decreto 1382/1985.

#### Article 3. Àmbit temporal, denúncia i revisió

Aquest Conveni entrarà en vigor l'1 de gener de 2018 i mantindrà la seva vigència pactada fins l'1 de gener de 2020 o fins que es pacti un conveni que reguli específicament el sector del Rigging en la província de Barcelona.

En tot cas el conveni perdrà tota la seva vigència quan es dissolgui la Unió Temporal d'Empreses conformada per Azvi, SA i Rope Management, SLU, que opera sota la denominació social: Ute Rigging.

A partir de l'1 de gener de 2020, data de finalització de la vigència pactada, el Conveni col·lectiu es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any, excepte en el cas de denúncia fefaent per qualsevol de les parts signants del Conveni amb 1 mes d'antelació a la data de venciment, o de qualsevol de les seves pròrrogues. Una vegada denunciat el present Conveni mantindrà la vigència prorrogada fins a la signatura del nou conveni.

## Capítol 2 **Compensació, absorció i dret supletori**

### Article 4. Compensació i absorció

Les disposicions legals futures que comportin una variació econòmica en tots o en alguns dels conceptes retributius existents o que suposin la creació d'altres nous, només tindran eficàcia practica quan, considerats en la seva totalitat, superin el nivell total del conveni, entenent-se en cas contrari absorbit per les millores pactades en el mateix.

### Article 5. Conveni supletori d'aplicació

Serà d'aplicació en l'empresa el que regula aquest Conveni, i en defecte del mateix el Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2007-2012 (codi de conveni núm. 0852545) així com les seves successives actualitzacions, i l'Estatut dels Treballadors.

El present Conveni deixa sense efecte l'Acord assolit en tràmit de mediació el passat 15 de juny de 2016, i l'Acord d'Empresa sobre condicions bàsiques de treball subscrit el 20 de juliol de 2017.

## Capítol 3 **Comissió paritària, de seguiment de l'ordre de crida i procediment d'inaplicació de conveni**

### Article 6. Composició

La Comissió Paritària estarà conformada per tres dels delegats de personal o membres del Comitè d'Empresa, i tres membres de la direcció de l'empresa i podran comparèixer amb els assessors que considerin convenients.

Les hores d'efectiva concurrència a les reunions de la Comissió Paritària, acordades conjuntament amb l'empresa, es retribuirà a la representació legal del treballadors que compareguin en els mateixos termes que allò pactat a l'article 18 del present Conveni.

### Article 7. Funcions

#### 1. Interpretació del Conveni:

Essent aquest el primer Conveni col·lectiu de l'empresa, ambdues parts son conscients de la possibilitat futura d'haver de concordar possibles modificacions o interpretacions del text pactat. Pel cas de que així ho considerin, podran modificar el text de mutu acord amb les corresponents rectificacions.

Pel cas de que no existeixi acord sobre la interpretació d'algun precepte del Conveni, o les deliberacions de la comissió superin els 30 dies, qualsevol de les parts pot interposar l'oportuna demanda davant de la jurisdicció laboral.

#### 2. Seguiment de l'ordre de crida:

Els membres d'aquesta Comissió tindran accés permanent i immediat a les llistes de l'ordre de crida, amb totes les dades necessàries per a poder comprovar la correcte execució del que aquí es pacta.

### 3. Vigilància del compliment d'allò pactat:

Tots els membres de la Comissió Paritària en l'àmbit de la mateixa tindran accés o podran requerir la informació necessària per comprovar el compliment d'allò estipulat en el Conveni.

### Article 8. Procediment d'inaplicació de conveni col·lectiu

Pel cas de que concorrin les causes previstes a l'article 82.3 de l'ET, i seguint el procediment que en el mateix s'hi estipula, l'empresa podrà inaplicar el present Conveni segons allò establert a la Llei. Si el període de consultes consignat en l'esmentat procediment finalitzés sense acord, es donarà testimoni de tot el negociat a la Comissió Paritària per a que emeti dictamen vinculant en el termini de 10 dies naturals.

Si superats els 10 dies no s'assoleix un acord, les parts es sotmetran a arbitratge obligatori en el Tribunal Laboral de Catalunya.

## *Organització de la feina*

### *Secció 1a. Classificació Professional*

#### Article 9. Sistema de classificació professional

1. El cap de producció seguint les directrius de direcció determinarà el número de treballadors necessaris per a executar cada esdeveniment dissociant per jornades de treball i categories, a fi de que puguin anar sent cridats segons l'ordre estipulat a l'Article 16 d'aquest Conveni.

#### 2. Grups i categories professionals:

##### A) Oficina tècnica, administració i producció:

És el grup de treball dedicat a les tasques d'estructura que no estan vinculades a cap esdeveniment concret.

Dins d'aquest grup hi ha les següents categories professionals:

1. Cap de producció: que s'encarrega de coordinar tota l'activitat des de l'encàrrec del client fins a la finalització del desmuntatge, incloent les reunions necessàries amb els clients i/o la Fira segons directrius de direcció.

Entre les seves funcions està la planificació i aprovisionament del material necessari per a executar cada esdeveniment, així com proposar a la direcció de la empresa la concreció del número de treballadors necessaris, jornades i categories professionals.

Domini de la llengua anglesa tant escrita com parlada.

La titulació mínima del Cap de Producció es la corresponent a una Diplomatura o Grau universitari.

Hauran de dur a terme la corresponent formació en prevenció de riscos laborals.

A més, el cap de producció serà el responsable de vetllar per a que es compleixin les diferents normatives de seguretat e higiene en el treball.

2. Ajudant de producció: sota la direcció del cap de producció, desenvolupa les tasques que aquest li ordena amb absoluta dependència.

3. Responsable de Recursos Humans: s'encarrega de la crida del personal necessari per a cada esdeveniment, així com la gestió integral del personal de l'empresa.

4. Comercial: responsable de venda, assessorament i suport al client, pot interpretar i/o avaluar plànols i es coordina amb el departament de producció. Ha de tenir coneixement de la llengua anglesa i preferiblement l'alemanya.

B) Encarregats: Son els responsables operatius de cada esdeveniment en el lloc de muntatge, per tant, en tots els esdeveniments hi haurà un encarregat, com a mínim. Depenen jeràrquicament del Cap de Producció i de l'Ajudant de Producció. Les seves funcions son:

- Senyalar els llocs on posteriorment s'instal·laran els punts de muntatge.
- Organitzar a nivell operatiu els equips de treball des del lloc de muntatge i desmuntatge.
- Coordinar amb els usuaris del servei les adequacions i ordres de muntatge, així com el material per a cada encàrrec concret.
- Definir a l'àrea de producció el material necessari per a executar el servei, atenent a les necessitats i possibilitats de cada encàrrec.
- Vetlla per la conservació i manteniment del material propietat de la empresa o externes.

Dins del Grup de encarregats s'estableixen dues categories professionals:

1. Encarregat de primera: per a esdeveniments amb tota mena de dificultats.
2. Encarregat de segona: per reforç o substitució de l'encarregat de primera.

C) Riggers d'alçada: el personal amb capacitat tècnica per a muntatges en alçada. Les seves funcions son:

- Muntatge i desmuntatge dels punts en alçada, del servei de blackout (enfosciment de finestres), i del cablejat de seguretat per a fixar les estructures en alçada.
- Manteniment i neteja de les estructures del pavelló.
- Executar les modificacions de punts en alçada en qualsevol moment de l'esdeveniment, ja sigui durant el muntatge, el desmuntatge o el propi desenvolupament d'aquest.

Dins del Grup de Riggers d'alçada s'estableixen dues categories professionals:

1. Riggers d'alçada de primera: actuen mentre l'espai on es desenvolupa l'esdeveniment s'estan executant altres funcions per part d'altres treballadors, i per tant, tenint aquesta activitat especial dificultat.
2. Riggers d'alçada de segona: actuen fora del calendari, i per tant, mentre l'espai on es desenvolupa l'esdeveniment està buit, o sense cap altre obstacle que pugui dificultar l'execució del servei.

D) Motoristes: el personal amb capacitat tècnica per a accionar els motors necessaris per a elevar estructures. Les seves funcions son el muntatge, desmuntatge, cablejat i moviment d'estructures en alçada mitjançant motors habilitats a l'efecte

Dins del Grup de motoristes s'estableixen dues categories professionals:

1. Motoristes de primera: operen amb estructures de 8 o més motors.
2. Auxiliar de motorista: opera amb estructures de menys de 8 motors sota la supervisió del motorista de primera, i auxilia al motorista de primera per a les estructures de 8 motors o més, en aquells esdeveniments on el cap de producció decideixi la seva assistència.

E) Truss: muntatge i desmuntatge d'infraestructures de Truss sense alçada.

Dins del Grup de Truss s'estableixen dues categories professionals:

1. Encarregat de Truss: és el responsable muntatge i desmuntatge de les estructures de Truss, defineix a l'àrea de producció el material necessari per a executar el servei, així com el número d'operaris de Truss per a cada encàrrec, i ordena a nivell operatiu als operaris de Truss. Aquest nomenament vindrà determinat pel cap de producció on els muntatges així ho requereixin.

2. Operari de Truss: munta i desmunta les estructures de Truss seguint el comandament de l'encarregat de Truss.

F) Rigger de Terra: Muntatge i desmuntatge d'infraestructures sense alçada, així com d'aquelles estructures que posteriorment seran alçades per motoristes o maquinistes.

Dins del Grup de Rigger de terra s'estableix una única categoria professional:

1. Operari de terra: munta i desmunta infraestructures sense alçada, seguint el comandament dels encarregats.

G) Magatzem i logística: Realitzen les tasques de logística consistents en el transport del material necessari seguint les ordres dels encarregats i cap de producció.

Dins del Grup de magatzem s'estableixen dos categories professionals:

1. Responsable logística i magatzem:

Gestiona les operacions logístiques de l'empresa relacionades amb transports, control d'estocs, inventari i revisions de material propietat de la UTE. Sota la direcció del cap de producció i ajudant de producció, coordina la entrada i sortida del material necessari per muntatges dins dels recintes de Fira. Organitza amb els responsables de Fira els serveis necessaris en els diferents muntatges (accessos, il·luminació, acreditacions, horaris).

2. Operari logística:

Realitzarà les seves funcions sota la direcció del responsable de magatzem.

### *Secció 2a. Contractació*

#### Article 10. Contractació i subcontractació

10.1 Per a la contractació de treballadors pels Grups Professionals d'Encarregats, Motoristes, Riggers d'alçada, Truss, Riggers de terra, el tipus de contracte serà el de fixe-discontinuu. Per contractar a treballadors dels grups professionals anteriorment esmentats serà necessari haver cridat prèviament a la totalitat dels treballadors fixes-discontinus de cada categoria dels que disposi l'empresa.

10.2 Es prohibeix la contractació de treballadors per a la realització de les tasques establertes per a les categories professionals Encarregats, Riggers d'alçada, Motoristes, Truss i Riggers de Terra, mitjançant contractes de posada a disposició, la cessió de treballadors provinents d'altres empreses de la UTE així com la subcontractació d'activitat pròpia entesa com tota la que es descriu en el sistema de classificació professional de les categories esmentades.

Pel que fa a les tasques de magatzem, es contractarà preferentment als treballadors de l'empresa i només es podrà subcontractar si no hi ha disponibilitat entre aquests, i/o en el cas de que no compleixin els requisits de la vacant (titulacions, habilitacions administratives, etc.), així com que no es solapin amb d'altres crides del mateix treballador per el departament de producció.

#### Article 11. Ascensos

Per a accedir a la categoria professional d'operari de Truss, Rigger d'alçada de segona o auxiliar de motorista caldrà haver prestat prèviament 1.000 hores en el Grup professional de Rigger de terra, així com la valoració favorable atenent a de la iniciativa, destresa, responsabilitat, autonomia, formació i experiència adquirida per part dels encarregats, el cap de producció i ratificat per Direcció.

Així mateix, per a accedir a la categoria professional d'encarregat de Truss, Rigger d'alçada de primera o motorista de primera caldrà haver prestat prèviament 1.000 hores en les categories

de d'operari de Truss, Rigger d'alçada de segona o auxiliar de motorista, així com la valoració favorable atenent a de la iniciativa, destresa, responsabilitat, autonomia, formació i experiència adquirida per part dels encarregats, el cap de producció i ratificat per Direcció.

I, finalment, per a accedir a la categoria professional d'encarregat caldrà haver prestat prèviament 1.000 hores en cadascuna de les categories de Rigger d'alçada de primera i motorista de primera, així com la valoració favorable atenent a de la iniciativa, destresa, responsabilitat, autonomia, formació i experiència adquirida per part dels encarregats, el cap de producció i ratificat per Direcció.

En tot cas, caldrà mantenir la proporcionalitat entre les diferents categories professionals per al correcte desenvolupament de l'activitat de la empresa i el seu cost laboral, en especial, el percentatge de cada categoria en la massa salarial existent en els exercicis anteriors.

#### Article 12. Mobilitat Funcional

Un cop adscrit a una crida concreta, el treballador només podrà desenvolupar aquelles feines concernents a la categoria professional per la que ha estat cridat amb la única excepció d'acreditades necessitats ho requereixin.

El treballador tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi concernent a les hores en que es desenvolupin aquestes funcions, a excepció de que li siguin encomanades funcions amb retribució inferior, cas en que mantindrà la retribució d'origen.

Independentment d'allò pactat en l'apartat anterior, en el cas de que per a una crida on coincideixin Riggers d'alçada i els Riggers de Terra durant la mateixa jornada, per mutu acord entre ells, i amb l'aprovació de l'encarregat, poden realitzar part de les hores alternant les diferents categories. Aquesta circumstància es consignarà als registres de jornada diària i es retribuiran en proporció a les hores efectivament treballades per cada categoria.

#### Article 13. Període de prova

S'estableix un període de prova de no més de 30 jornades de treball efectiu en els grups professionals: Encarregats, Riggers d'alçada, Motoristes, Truss i Riggers de terra.

El Grup de producció i altres categories de la empresa, no podran superar els 3 mesos.

#### *Secció 3a. Contracte fixe-discontinu i Sistema de crida*

#### Article 14. Llistes i ordre de crida per a treballadors fixos-discontinus

El sistema de crida que es regula en el present article afectarà exclusivament als treballadors fixos-discontinus dels grups professionals d'Encarregats, Motor, Rigger d'alçada, Truss i Rigger de Terra.

Per a aquests grups el model de contractació serà el fix discontinu donada la naturalesa de l'activitat.

Només es podrà acudir a la contractació temporal per a aquests grups quan tots els treballadors fixos discontinus habituals i de reforç hagin estat cridats.

1. Ordre de crida. El sistema de crida per a treballadors fixe-discontinus estipulat té per objectiu determinar un ordre estricte, evitant que pugui ser alterat per cap motiu aliè a la voluntat del treballador, determinant en quins casos té dret a ser cridat a treballar i en quins casos no.

Es cridarà a cada treballador atenent a la llista per cada categoria professional i a la seva condició d'Habitual o de Reforç, cridant en primer lloc al treballador que en els 12 mesos naturals anteriors hagi prestat serveis menys hores. Sens perjudici de l'anterior, els treballadors que incompleixin el sistema de crida podran ser sancionats amb la suspensió de dies de sou i feina atenent al règim disciplinari, amb les conseqüències inherents en aquest ordre de crida.

Aquest còmput d'hores de cada treballador s'establirà per pacte d'empresa amb els representants dels treballadors sobre com es comptabilitzen les hores.

En tot cas es signarà pacte d'empresa amb els representants dels treballadors que regularà tots els aspectes de l'ordre de crida.

Cada treballador pot estar incorporat a les llistes de més d'una categoria professional, atenent a les seves capacitats tècniques.

#### 1.1. Disponibilitat:

El contracte de treball o respectius annexos, definiran si es tracta d'un treballador habitual, o bé d'un treballador de reforç, així com aquelles categories professionals que pot desenvolupar. En cada esdeveniment es cridarà una proporció del 70% dels treballadors habituals i un 30% dels treballadors de reforç.

#### 1.2. Forma de crida:

Existiran dues formes de crida, la programada quan s'efectua amb més de 30 dies d'anterioritat a l'inici de l'activitat; i la no programada quan s'efectua amb menys de 30 dies d'anterioritat a l'inici de l'activitat, que en cap cas superarà els 5 dies de treball efectiu. En ambdós casos el responsable corresponent efectuarà la crida mitjançant «sms», missatgeria instantània, mail o sistema similar sobre el número de telèfon particular i/o e-mail que el treballador haurà de facilitar indicant, pel cas de crides programades, la data d'inici i finalització prevista de la crida, i la categoria professional per la que ha estat cridat.

Si, en els tres dies següents a la crida, el treballador no ha manifestat la seva acceptació, s'entendrà tàcitament rebutjada.

#### 1.3 Possibilitat de rebutjar una crida:

Els treballadors de reforç tindran dret a rebutjar qualsevol crida en els 3 dies següents a la seva formalització.

El treballador habitual només podrà rebutjar crides en cas de que, o bé, comuniqui a l'empresa amb més de 2 mesos d'anticipació la impossibilitat de prestar serveis en unes dates concretes, o bé es tracti d'una crida no programada comunicant-ho a l'empresa en els 3 dies següents a la seva formalització.

D'acord amb la naturalesa de l'activitat realitzada, l'incompliment per part del treballador de la obligació d'anar a treballar un cop cridat sense causa justificada suposarà la pèrdua de la totalitat de la crida, amb independència de les sancions estipulades al règim sancionador del present conveni.

1.4 Reducció o ampliació de la crida formulada: pel cas de que, un cop formulada la crida, aquesta s'hagi d'ampliar amb més dies de treball dels inicialment previstos, aquests dies addicionals tindran la consideració de crida no programada.

Pel cas que l'empresa minori la crida formulada al treballador, podrà reduir fins a dos dies la crida prevista sense cap compensació per al treballador. A partir del tercer dia de reducció de la crida formulada, l'empresa abonarà la quantitat equivalent al 50% del salari brut deixat de percebre per l'aplicació de l'esmentada reducció de la crida prevista.

En cap cas el treballador tindrà dret a la compensació, amb independència dels dies de reducció, si la causa de la reducció de la crida es aliena a la UTE Rigging, o es per decisió del client.

De la mateixa manera, en cap cas es tindrà dret a la compensació si el volum d'hores per a la producció resulta inferior al 20% del mateix esdeveniment en ocasions anteriors



En qualsevol cas, donat que els treballadors son conscients de que hi ha un període d'adaptació per al establiment del suport informàtic i d'administració que ha de dur a terme la empresa per a implantar l'ordre de crida de la manera pactada, s'estableix que aquesta compensació pel cas de que la crida sigui inferior a allò inicialment previst no s'aplicarà fins a l'1 de juny de 2018.

L'anterior compensació no s'aplicarà en cap cas a les crides no programades.

1.5 L'empresa comunicarà en els 3 dies anteriors a l'inici de cada crida, l'horari concret de treball de tota la crida i els dies de descans setmanal pel cas de que s'escaigui.

L'horari de treball de cada crida no pot ser inferior a 5 hores diàries, a excepció de que s'iniciï en horari nocturn, comprès entre les 22 h i les 6 h, en com a mínim es treballaran 8 hores.

Queda absolutament prohibit establir un tracte diferenciat entre els treballadors d'ambdós equips més enllà de l'ordre de crida determinat en aquest acord.

Article 15. Cessaments dels treballadors fixos-discontinus habituals i de reforç

Els contractes fixos-discontinus dels treballadors habituals i de reforç s'entendran extingits al superar un any, des de l'última data d'efectiva prestació de serveis, sense haver estat cridats en cap ocasió.

#### Secció 3a. Formació

Article 16. Pla de Formació i revisions mèdiques

1. El treballador vindrà obligat a assistir als cursos de formació i revisions mèdiques que hauran de ser preavisats amb 15 dies.

2. L'empresa vindrà obligada a abonar el cost dels cursos de formació i revisions mèdiques legalment preceptius per a l'execució de les funcions de cada categoria professional., i retribuir-les com a temps de treball d'acord amb el salari mig percebut durant l'any anterior.

### Capítol 4

#### Condicions econòmiques

##### Secció 1a. Sistema Retributiu

Article 17. Salari Base.

Tots els treballadors percebran, en concepte de salari base les següents quantitats:

Grup Professional i Categoria	Salari Anual (Euros)
Cap de producció	28.109,34
Auxiliar producció	21.078,46
Responsable Recursos Humans	22.573,67
Comercial	21.078,46
Encarregat (de primera i segona)	39.497,50
Rigger d'alçada (de primera i de segona)	29.697,50
Motorista de primera	29.697,50
Encarregat de Truss	29.697,50
Rigger de Terra, Truss i auxiliar de motorista	26.512,50
Magatzem Rigger	20.212,50
Responsable magatzem	20.045,67
Operari de magatzem	15.398,15

Les quantitats previstes, que ho són a jornada completa, es reduiran en proporció al temps efectivament treballat i/o al temps contractat segons contracte de treball.



Els salaris previstos en el present article i en el present Conveni inclouen la part proporcional del període descansos, prorrateig gratificacions extraordinàries, permisos i qualsevol retribució de qualsevol mena (treballs en alçada, perillositat, etc.), amb l'única excepció de les vacances que es regulen a l'article 25.

Aquestes quantitats es pacten amb efectes de l'1 de gener de 2018, s'actualitzaran anualment a partir de l'1 de gener de 2019, en quantitat equivalent al percentatge de variació anual de l'Índex de Preus de Consum per a Catalunya que publica anualment l'Institut Català d'Estadística el mes de desembre immediatament anterior.

#### Article 18. Forma de pagament

El salari s'abonarà mitjançant transferència bancària en els primer 5 dies hàbils del mes següent en que es meriti.

Les gratificacions extraordinàries s'abonaran de forma prorratejada.

Aquest salari inclou els període de treball efectiu, els descansos setmanals i els festius, els permisos i qualsevol retribució de qualsevol mena, amb l'única excepció de les vacances.

#### Article 19. Dietes

Cada treballador tindrà dret a percebre en concepte de dietes un tiquet restaurant per quantitat de 10 EUR per cada dia de treball, independentment de les hores efectivament treballades.

#### Article 20. Hores extraordinàries i nocturnes

S'entendrà per jornada ordinària de treball efectiu fins a 10 hores diàries, i per hores nocturnes les treballades entre les 22 h i les 6 h.

Les hores extraordinàries es retribuïran un 20% per sobre del valor de la hora ordinària.

Les hores nocturnes es retribuïran amb una quantitat addicional de 2 EUR per hora nocturna.

### Capítol 5 Temps de treball

#### Article 21. Jornada anual a temps complet i llibre registre de jornada

La jornada laboral anual es fixa en 1.750 hores de treball efectiu. Pels treballadors a temps parcial i fixe-discontinus serà necessari elaborar un full de registre diari de les hores prestades per cada treballador.

Els treballadors que facin una jornada inferior a les 1750 hores de treball efectiu veuran reduïda proporcionalment la seva retribució. De la mateixa manera, els treballadors fixe-discontinus que facin una jornada anual inferior a les 1750 hores de treball efectiu veuran reduïda proporcionalment la seva retribució.

#### Article 22. Descans setmanal i festius

Tots els treballadors tindran dret a descansar 3 dies per cada 11 dies consecutius efectivament treballats. Pel cas dels treballadors fixe-discontinus, quan les crides tinguin una durada inferior aquest dret es gaudirà de forma proporcional.

#### Article 23. Vacances

El període de meritament de les vacances serà entre l'1 de setembre i fins el 31 d'agost de l'any següent. Cada treballador tindrà dret a 26 dies laborables de vacances, que corresponen a 30 dies naturals, per cada any complet de treball. Pel cas dels treballadors que s'hagin

incorporat en l'empresa durant l'any en curs, o els treballadors fixe-discontinus, els dies de vacances es calcularan en proporció als períodes d'activitat.

El gaudi es produirà preferentment entre els mesos de juny i agost de cada any atenent a les necessitats del servei.

Per als treballadors fixe discontinus, el càlcul del salari a percebre durant els dies de descans vacacional serà el següent:

Dies meritats de vacances = (dies treballats x 26) / 365 dies

Salari hora = salari percebut en el període de meritament / hores treballades en el període de meritament

Retribució vacances = Salari hora x Dies meritats de vacances x 8 hores

#### Article 24. Permisos

Els dies de permís retribuït regulats a l'Estatut dels treballadors i al Conveni col·lectiu d'aplicació supletòria es gaudiran i retribuïran com correspongui segons la legislació vigent.

### Capítol 6 Règim sancionador

#### Article 25. Procediment sancionador

L'empresa podrà sancionar, com a falta laboral, les accions i omissions que suposin infraccions o incompliments laborals dels treballadors, d'acord amb la graduació de les faltes que s'estableix en els articles següents.

La sanció de les faltes requerirà comunicació per escrit al treballador, fent constar la data i els fets que la van motivar.

#### Article 26. Qualificació de les faltes

##### A) Faltes lleus

1. La impuntualitat no justificada, en l'entrada o en la sortida al treball, de fins a tres ocasions en un període d'un mes.
2. La inassistència injustificada d'un dia a la feina en el període d'un mes.
3. No notificar amb caràcter previ, o, si s'escau, dins les 24 hores següents la inassistència a la feina, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho pogut fer.
4. L'abandonament del servei o del lloc de treball sense causa justificada per períodes breus de temps.
5. El mal ús intencionat que provoqui deterioraments lleus en la conservació o en el manteniment dels equips i material de treball dels que es fos responsable.
6. La desatenció o la falta de correcció en el tracte amb els clients o proveïdors de l'empresa.
7. Discutir de manera inapropiada amb la resta de la plantilla, clients o proveïdors dintre de la jornada de treball.
8. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili, sempre que aquests puguin ocasionar algun tipus de conflicte o perjudici als seus companys o a l'empresa.
9. No comunicar en el seu moment els canvis sobre dades familiars o personals que tinguin incidència en la Seguretat Social o en l'Administració Tributària, sempre que no es produeixi perjudici a l'empresa.
10. Totes aquelles faltes que suposin incompliment de prescripcions, ordres o mandats de qui es depèn, orgànica o jeràrquicament en l'exercici regular de les seves funcions, que no comportin perjudicis o riscos per a les persones o les coses.
11. La inassistència als cursos de formació teòrica o pràctica, dins la jornada ordinària de treball, sense la deguda justificació.
12. L'embriaguesa o consum de drogues no habitual a la feina.
13. Incomplir la prohibició expressa de fumar en el centre de treball.

##### B) Faltes greus.

1. La reiteració en tres faltes lleus en un període de 6 mesos.
2. La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina en més de 3 ocasions en el període d'un mes.
3. La inassistència no justificada al treball de dos dies consecutius o de quatre alterns, al llarg del període d'un mes. Bastarà una sola falta al treball, quan aquesta afecti al relleu d'un company/companya, o si com a conseqüència de la inassistència, s'ocasionés perjudici d'alguna consideració a l'empresa.
4. El falsejament o l'omissió maliciosa de les dades que tinguin incidència tributària o en la Seguretat Social.
5. La utilització dels mitjans informàtics propietat de l'empresa (correu electrònic, internet, intranet, etc.), per a finalitats diferents a les relacionades amb el contingut de la prestació laboral, quan del temps ocupat en aquesta utilització pugui inferir-se un desistiment o abandonament de funcions inherents al treball. Les empreses establiran mitjançant la negociació amb els representants dels treballadors, un protocol d'ús dels esmentats mitjans informàtics.
6. L'abandó del servei o lloc de treball sense causa justificada i encara que sigui per breu temps, si a conseqüència del mateix s'ocasionés un perjudici a l'empresa i/o a la plantilla.
7. La falta d'higiene i neteja personal que produeixi queixes justificades dels companys de treball i sempre que prèviament s'hagués mediat l'oportuna advertència per part de l'empresa.
8. Suplantar o permetre ser suplantat, alterant els registres i controls d'entrada o sortida al treball.
9. La desobediència a les instruccions de les persones de qui es depèn orgànica i/o jeràrquicament en l'exercici de les seves funcions en matèria laboral. S'exceptuaran aquells casos en els que impliqui, per a qui la rebí, un risc per a la vida o per a la salut, o bé, sigui per l'abús d'autoritat.
10. La negligència, o imprudència, en el treball que afecti a la bona trajectòria del mateix, sempre que d'això no es derivi perjudici greu per a l'empresa o comportés risc d'accident per a les persones.
11. La realització sense previ consentiment de l'empresa, de feines particulars, durant la jornada de treball, així com la utilització per a usos propis o aliens dels estris, eines, maquinària o vehicles de l'empresa, fins i tot fora de la jornada de treball.
12. La reincidència en cometre una falta lleu (exclosa la falta de puntualitat) encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i hagi existit sanció.
13. Les ofenses puntuals verbals o físiques, així com les faltes de respecte a la intimitat o dignitat de les persones per raó de sexe, orientació o identitat sexual, naixement, origen racial o ètnic, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, malaltia, llengua o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
14. L'embriaguesa o l'estat derivat del consum de drogues, encara que sigui ocasional. Si aquest estat repercuteix negativament en el seu treball o constitueix un risc en el nivell de protecció de la seguretat i salut pròpia i de la resta de persones serà falta molt greu.
15. L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, quan aquest incompliment origini riscos i danys greus per a la seguretat i salut dels treballadors.
16. El rebuig a una crida programada feta per un treballador habitual amb menys de 2 mesos d'antelació. En aquest cas no s'aplicarà la reiteració prevista en l'apartat 1 de les faltes molt greus.

#### C) Faltes molt greus.

1. La reiteració en tres faltes greus en un període de 6 mesos.
2. La impuntualitat no justificada a l'entrada o a la sortida de la feina en més de deu ocasions durant el període de sis mesos, o bé, més de vint en un any.
3. La inassistència a la feina no justificada durant tres o més dies consecutius o cinc alterns en el període d'un mes.
4. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i en el furt o robatori, tant als seus companys o companyes de feina com a l'empresa o a qualsevol altra persona dins les dependències de l'empresa, o durant la feina en qualsevol altre lloc.
5. La simulació de malaltia o accident. S'entendrà que existeix infracció laboral, quan trobant-se de baixa el treballador o la treballadora per qualsevol de les causes assenyalades, realitzi

feines de qualsevol índole per compte pròpia o per compte aliena. També tindrà la consideració de falta molt greu tota manipulació efectuada per prolongar la baixa per accident o malaltia.

6. L'abandó del servei o lloc de treball, així com del lloc de comandament i/o responsabilitat sobre les persones o els equips, sense causa justificada, si com a conseqüència del mateix s'ocasionés un greu perjudici a l'empresa, a la plantilla, posés en greu perill la seguretat o fos causa d'accident.

7. La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.

8. La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.

9. Les baralles, els maltractaments de paraula o obra, la falta de respecte i consideració a qualsevol persona relacionada amb l'empresa, en el centre de treball.

10. Violació dels secrets d'obligada confidencialitat, el de correspondència o documents reservats de l'empresa, degudament advertida, revelant-lo a persones o organitzacions alienes a la mateixa, quan es pogués ocasionar perjudicis greus a l'empresa.

11. La negligència, o imprudència en el treball que ocasioni accident greu, sempre que d'allò es derivi perjudici greu per a l'empresa o comporti accident per a les persones.

12. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que les faltes es cometin en el període de dos mesos i hagi existit sanció.

13. La desobediència a les instruccions de les persones de qui es depèn orgànica i/o jeràrquicament en l'exercici de les seves funcions, en matèria laboral, si comportés un perjudici molt greu per a l'empresa o per a la resta de la plantilla, llevat que impliqui risc per a la vida o per a la salut d'aquest, o bé sigui degut a l'abús d'autoritat.

14. Assetjament sexual, identificable per la situació en la que es produeix qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic no desitjat d'indole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o humiliant. En un supòsit d'assetjament sexual, es protegirà la continuïtat en el seu lloc de treball de la persona objecte del mateix. Si tal conducta o comportament es porta a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una situació agreujant de la mateixa.

15. Assetjament moral (mobbing), entenent aquest com a tota aquella conducta abusiva o de violència psicològica que es realitzi de forma prolongada en el temps sobre una persona en l'àmbit laboral, manifestada a través de reiterats comportaments, fets, ordres o paraules que tinguin com a finalitat desacreditar, desconsiderar o aïllar a aquesta persona, anular la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, produint un mal progressiu i continu en la seva dignitat o integritat psíquica, directa o indirectament. Es considera circumstància agreujant el fet que la persona que exerceix l'assetjament ostenti alguna forma d'autoritat jeràrquica en l'estructura de l'empresa sobre la persona assetjada.

16. L'Assetjament per raó d'origen racial o ètnic, sexe, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual. Entenent com a tal, qualsevol conducta realitzada en funció d'alguna d'aquestes causes de discriminació, amb l'objectiu o conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o segregador.

17. L'incompliment de les obligacions previstes en l'article 29 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, sempre que de tal incompliment es derivi un accident laboral greu per a si mateix, per als seus companys o terceres persones.

18. L'abús d'autoritat: tindran tal consideració els actes realitzats per personal directiu, de caps o comandaments intermedis, amb infracció manifesta i deliberada als preceptes legals i amb perjudici per al treballador.

19. L'embraguesa o l'estat derivat del consum de drogues, encara que sigui ocasional, si aquest estat repercuteix negativament en el seu treball o constitueix un risc en el nivell de protecció de la seguretat i salut pròpia i de la resta de persones.

#### D) Sancions

Les sancions màximes que podran imposar-se per cometre les faltes assenyalades són les següents:

##### a) Per faltes lleus:

- Amonestació per escrit.

b) Per faltes greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de dos a vint dies, a excepció de la falta regulada al punt 16, que serà en tot cas de 5 dies de sou i feina.

c) Per faltes molt greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de vint-i-un a seixanta dies.  
- Acomiadament disciplinari.

E) Prescripció

Depenent de la seva graduació, les faltes prescriuen als següents dies:

- a) Faltes lleus: deu dies
- b) Faltes greus: vint dies
- c) Faltes molt greus: seixanta dies

Donades les característiques específiques dels treballadors fixe-discontinus, les sancions es compliran en la següent ocasió en que hagin de ser cridats.

## Capítol 7 Clàusula de pau social

Article 27. Pau social

Les parts signants d'aquest pacte comparteixen la premissa de que la negociació col·lectiva per, en un adequat clima de pau social, afavorir l'assoliment dels objectius competitivitat i eficiència, així com del treball de qualitat amb uns continguts funcionals específics que garanteixen una millora de qualitat.

Així, i amb la finalitat de mantenir aquesta dinàmica de sintonia negociadora i d'utilització de mecanismes paccionals, ambdues parts es comprometen a no iniciar cap vaga o tancament patronal durant la vigència pactada del Conveni Col·lectiu.

CASTELLANO

Traducción del texto original aportada por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA UTE RIGGING (AZVI, SA Y ROPE MANAGEMENT, SLU) PARA EL PERIODO 01.01.2018-01.01.2020

## Capítulo 1 Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial*

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios a cuenta de la Unión Temporal de Empresas conformada por Azvi, SA y Rope Management, SLU, que opera bajo la denominación social: UTE Rigging.

Artículo 2. *Ámbito personal*

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras independientemente de su clasificación profesional, teniendo como única excepción el personal de Alta Dirección definido en el Real decreto 1382/1985.

Artículo 3. *Ámbito temporal, denuncia y revisión*

Este Convenio entrará en vigor el 01.01.2018 y mantendrá su vigencia pactada hasta el 01.01.2020 o hasta que se pacte un convenio que regule específicamente el sector del Rigging en la provincia de Barcelona.

En todo caso el convenio perderá toda su vigencia cuando se disuelva la Unión Temporal de Empresas conformada por Azvi, SA y Rope Management, SLU, que opera bajo la denominación social Ute Rigging.

A partir de 01/01/2020 fecha de finalización de la vigencia pactada, el Convenio colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente por cualquiera de las partes firmantes del Convenio con 1 mes de antelación a la fecha de vencimiento, o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado el presente convenio mantendrá vigencia prorrogada hasta la firma del nuevo convenio.

## Capítulo 2 **Compensación, absorción y derecho supletorio**

### Artículo 4. *Compensación y absorción*

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad, superen el nivel total del convenio, entendiéndose de lo contrario absorbido por las mejoras pactadas en el mismo.

### Artículo 5. *Convenio supletorio de aplicación*

Será de aplicación en la empresa lo regulado en este Convenio, y en defecto del mismo el Convenio colectivo de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona para los años 2007-2012 (código de convenio núm. 0852545) así como sus sucesivas actualizaciones, y el Estatuto de los trabajadores.

El presente Convenio deja sin efecto el Acuerdo alcanzado en trámite de mediación el pasado 15 de junio de 2016, y el Acuerdo de Empresa sobre condiciones básicas de trabajo suscrito el 20 de julio de 2017.

## Capítulo 3 **Comisión paritaria, de seguimiento del orden de llamada y procedimiento de inaplicación de convenio**

### Artículo 6. *Composición*

La comisión paritaria estará conformada por tres de los delegados de personal o miembros del comité de empresa, y tres miembros de la dirección de la empresa y podrán comparecer con los asesores que consideren convenientes.

Las horas de efectiva concurrencia a las reuniones de la Comisión Paritaria, acordadas conjuntamente con la empresa, se retribuirán a la representación legal de los trabajadores que comparezcan en los mismos términos que lo pactado en el artículo 18 del presente convenio.

### Artículo 7. *Funciones*

1. Interpretación del Convenio: Siendo este el primer Convenio Colectivo de la empresa, ambas partes son conscientes de la posibilidad futura de tener que concordar posibles modificaciones o interpretaciones del texto pactado. Para el caso de que así lo consideren, podrán modificar el texto de mutuo acuerdo con las correspondientes rectificaciones.

Para el caso de que no exista acuerdo sobre la interpretación de algún precepto del Convenio, o las deliberaciones de la comisión superen los 30 días, cualquiera de las partes puede interponer la oportuna demanda ante la jurisdicción laboral.

2. Seguimiento del orden de llamada: Los miembros de esta comisión tendrán acceso permanente e inmediato a las listas del orden de llamada, con todos los datos necesarios para poder comprobar la correcta ejecución de lo aquí pactado.

3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado: todos los miembros de la Comisión Paritaria en el ámbito de la misma tendrán acceso o podrán requerir la información necesaria para comprobar el cumplimiento de lo estipulado en el convenio.

#### Artículo 8. *Procedimiento de inaplicación de convenio colectivo*

Para el caso de que concurran las causas previstas en el artículo 82.3 del ET, y siguiendo el procedimiento que en el mismo se estipula, la empresa podrá inaplicar el presente convenio según lo establecido en la Ley. Si el periodo de consultas consignado en dicho procedimiento finalizara sin acuerdo, se dará testimonio de todo lo negociado a la comisión paritaria para que emita dictamen vinculante en el plazo de 10 días naturales.

Si superados los 10 días no se alcanza un acuerdo, las partes se someterán a arbitraje obligatorio en el Tribunal Laboral de Cataluña.

### *Organización del Trabajo*

#### *Sección 1ª. Clasificación Profesional*

#### Artículo 9. *Sistema de clasificación profesional*

1. El jefe de producción siguiendo las directrices de dirección determinará el número de trabajadores necesarios para ejecutar cada evento disociando por jornadas de trabajo y categorías, a fin de que puedan ir siendo llamados según el orden estipulado en el artículo 16 de este Convenio.

2. Grupos y categorías profesionales:

A) Oficina técnica, administración y producción:

Es el grupo de trabajo dedicado a las tareas de estructura que no están vinculadas a ningún evento concreto.

Dentro de este grupo se encuentran las siguientes categorías profesionales:

1. Jefe de producción: que se encarga de coordinar toda la actividad desde el encargo del cliente hasta la finalización del desmontaje, incluyendo las reuniones necesarias con los clientes y/o la Feria según directrices de dirección.

Entre sus funciones está la planificación y aprovisionamiento del material necesario para ejecutar cada evento, así como proponer a la dirección de la empresa la concreción del número de trabajadores necesarios, jornadas y categorías profesionales.

Dominio de la lengua inglesa tanto escrita como hablada.

La titulación mínima del jefe de producción es la correspondiente a una diplomatura o grado universitario.

Deberán llevar a cabo la correspondiente formación en prevención de riesgos laborales.

Además, el jefe de producción será el responsable de velar para que se cumplan las diferentes normativas de seguridad e higiene en el trabajo.

2. Ayudante de producción: bajo la dirección del jefe de producción, desarrolla las tareas que éste le ordena con absoluta dependencia.



3. Responsable de Recursos Humanos: se encarga de la llamada del personal necesario para cada evento, así como la gestión integral del personal de la empresa.

4. Comercial: responsable de venta, asesoramiento y soporte al cliente, puede interpretar y/o evaluar planos y se coordina con el departamento de producción. Debe tener conocimiento de la lengua inglesa y preferiblemente la alemana.

B) Encargados: Son los responsables operativos de cada evento en el lugar de montaje, por tanto, en todos los eventos habrá un encargado, como mínimo. Dependen jerárquicamente del jefe de producción y del ayudante de producción. Sus funciones son:

- Señalar los lugares donde posteriormente se instalarán los puntos de montaje.
- Organizar a nivel operativo los equipos de trabajo desde el lugar de montaje y desmontaje.
- Coordinar con los usuarios del servicio las adecuaciones y órdenes de montaje, así como el material para cada encargo concreto.
- Definir en el área de producción el material necesario para ejecutar el servicio, atendiendo a las necesidades y posibilidades de cada encargo.
- Velar por la conservación y mantenimiento del material propiedad de la empresa o externas.

Dentro del Grupo de encargados establecen dos categorías profesionales:

1. Encargado de primera: para eventos con todo tipo de dificultades.
2. Encargado de segunda: para refuerzo o sustitución del encargado de primera.

C) Riggers de altura: el personal con capacidad técnica para montajes en altura. Sus funciones son:

- Montaje y desmontaje de los puntos en altura, del servicio de blackout (oscurecimiento de ventanas), y del cableado de seguridad para fijar las estructuras en altura.
- Mantenimiento y limpieza de las estructuras del pabellón.
- Ejecutar las modificaciones de puntos en altura en cualquier momento del evento, ya sea durante el montaje, el desmontaje o el propio desarrollo de este.

Dentro del Grupo de Riggers de altura se establecen dos categorías profesionales:

1. Riggers de altura de primera: actúan mientras el espacio donde se desarrolla el evento se están ejecutando otras funciones por parte de otros trabajadores, y por tanto, teniendo esta actividad especial dificultad.
2. Riggers de altura de segunda: actúan fuera del calendario, y por lo tanto, mientras el espacio donde se desarrolla el evento está vacío, o sin ningún otro obstáculo que pueda dificultar la ejecución del servicio.

D) Motoristas: el personal con capacidad técnica para accionar los motores necesarios para elevar estructuras. Sus funciones son el montaje, desmontaje, cableado y movimiento de estructuras en altura mediante motores habilitados al efecto.

Dentro del Grupo de Motoristas establecen dos categorías profesionales:

1. Motoristas de primera: operan con estructuras de 8 o más motores.
2. Auxiliar de motorista: opera con estructuras de menos de 8 motores bajo la supervisión del Motorista de Primera, y auxilia al Motorista de Primera para las estructuras de 8 motores o más, en aquellos eventos donde el Jefe de Producción decida su asistencia.

E) Truss: montaje y desmontaje de infraestructuras de Truss sin altura.

Dentro del Grupo de Truss se establecen dos categorías profesionales:

1. Encargado de Truss: es el responsable de montaje y desmontaje de las estructuras de Truss, define en el área de producción el material necesario para ejecutar el servicio, así como el número de operarios de Truss para cada encargo, y ordena a nivel operativo a los operarios de Truss. Este nombramiento vendrá determinado por el jefe de producción donde los montajes así lo requieran.

2. Operario de Truss: monta y desmonta las estructuras de Truss siguiendo el mando del Encargado de Truss.

F) Rigger de tierra: Montaje y desmontaje de infraestructuras sin altura, así como de aquellas estructuras que posteriormente serán levantadas por motoristas o maquinistas.

Dentro del Grupo de Rigger de Tierra establece una única Categoría Profesional:

1. Operario de tierra: monta y desmonta infraestructuras sin altura, siguiendo el mando de los encargados.

G) Almacén y logística: Realizan las tareas de logística consistentes en el transporte del material necesario siguiendo las órdenes de los encargados y jefe de producción.

Dentro del Grupo de almacén establecen dos categorías profesionales:

1. Responsable logística y almacén: Gestiona las operaciones logísticas de la empresa relacionadas con transportes, control de stocks, inventario y revisiones de material propiedad de la UTE. Bajo la dirección del jefe de producción y ayudante de producción, coordina la entrada y salida del material necesario para montajes dentro de los recintos de Feria. Organiza con los responsables de Feria los servicios necesarios en los diferentes montajes (accesos, iluminación, acreditaciones, horarios).

2. Operario logística: Realizará sus funciones bajo la dirección del responsable de almacén.

## *Sección 2ª. Contratación*

### *Artículo 10. Contratación y Subcontratación*

12.1 Para la contratación de trabajadores por los Grupos Profesionales de Encargados, Motoristas, Riggers de altura, Truss, Riggers de tierra, el tipo de contrato será el de fijo discontinuo. Para contratar a trabajadores de los grupos profesionales anteriormente mencionados será necesario haber llamado previamente a la totalidad de los trabajadores fijos-discontinuos de cada categoría de los que disponga la empresa.

12.2 Se prohíbe la contratación de trabajadores para la realización de las tareas establecidas para las categorías profesionales Encargados, Riggers de altura, Motoristas, Truss y Riggers de Tierra, mediante contratos de puesta a disposición, la cesión de trabajadores provenientes de otras empresas de la UTE así como la subcontratación de actividad propia entendida como toda la que se describe en el sistema de clasificación profesional de las categorías mencionadas.

En cuanto a las tareas de almacén, se contratará preferentemente a los trabajadores de la empresa y sólo se podrá subcontratar si no hay disponibilidad entre estos, y/o en el caso de que no cumplan los requisitos de la vacante (titulaciones, habilitaciones administrativas, etc.), así como que no se solapen con otras llamadas del mismo trabajador por el departamento de producción.

### *Artículo 11. Ascensos*

Para acceder a la Categoría Profesional de Operario de Truss, Rigger de altura de segunda o Auxiliar de Motorista será preciso haber prestado previamente 1.000 horas en el Grupo Profesional de Rigger de Tierra, así como la valoración favorable atendiendo a la iniciativa,

destreza, responsabilidad, autonomía, formación y experiencia adquirida por los Encargados, el Jefe de Producción y ratificado por Dirección.

Asimismo, para acceder a la categoría profesional de Encargado de Truss, Rigger de altura de primera o Motorista de primera será preciso haber prestado previamente 1.000 horas en las categorías de Operario de Truss, Rigger de altura de segunda o auxiliar de motorista, así como la valoración favorable atendiendo a la iniciativa, destreza, responsabilidad, autonomía, formación y experiencia adquirida por los Encargados, el Jefe de Producción y ratificado por Dirección.

Y, finalmente, para acceder a la categoría profesional de Encargado deberá haber prestado previamente 1.000 horas en cada una de las categorías de Rigger de altura de primera y Motorista de primera, así como la valoración favorable atendiendo a la iniciativa, destreza, responsabilidad, autonomía, formación y experiencia adquirida por los Encargados, el Jefe de Producción y ratificado por Dirección.

En todo caso, habrá que mantener la proporcionalidad entre las diferentes categorías profesionales para el correcto desarrollo de la actividad de la empresa y su coste laboral, en especial, el porcentaje de cada categoría en la masa salarial existente en los ejercicios anteriores.

#### Artículo 12. *Movilidad Funcional*

Una vez adscrito a una llamada concreta, el trabajador sólo podrá desarrollar aquellas tareas concernientes a la categoría profesional para la que ha sido llamado con la única excepción de acreditadas necesidades lo requieran.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice concerniente a las horas en que se desarrollen estas funciones, a excepción de que le sean encomendadas funciones con retribución inferior, en que mantendrá la retribución de origen.

Independientemente de lo pactado en el apartado anterior, en el caso de que para una llamada donde coincidan Riggers de altura y los Riggers de Tierra durante la misma jornada, por mutuo acuerdo entre ellos, y con la aprobación del encargado, pueden realizar parte de las horas alternando las diferentes categorías. Esta circunstancia se consignará en los registros de jornada diaria y se retribuirán en proporción a las horas efectivamente trabajadas por cada categoría.

#### Artículo 13. *Periodo de prueba*

Se establece un periodo de prueba de no más de 30 jornadas de trabajo efectivo en los grupos profesionales: Encargados, Riggers de altura, Motoristas, Truss y Riggers de Tierra.

El Grupo de Producción y otras categorías de la empresa, no podrán superar los 3 meses.

#### *Sección 3ª. Contrato fijo-discontinuo y Sistema de llamada*

#### Artículo 14. *Listas y orden de llamada para trabajadores fijos-discontinuos*

El sistema de llamada que se regula en el presente artículo afectará exclusivamente a los trabajadores fijos-discontinuos de los grupos profesionales de Encargados, Motor, Rigger de altura, Truss y Rigger de Tierra.

Para estos grupos el modelo de contratación será el fijo discontinuo dada la naturaleza de la actividad.

Sólo se podrá acudir a la contratación temporal para estos grupos cuando todos los trabajadores fijos discontinuos habituales y de refuerzo hayan sido llamados.

## 1. Orden de llamada.

El sistema de llamada para trabajadores fijo-discontinuos estipulado tiene por objetivo determinar un orden estricto, evitando que pueda ser alterado por ningún motivo ajeno a la voluntad del trabajador, determinando en qué casos tiene derecho a ser llamado a trabajar y en qué casos no.

Se llamará a cada trabajador atendiendo a la lista para cada categoría profesional y en su condición de habitual o de refuerzo, llamando en primer lugar al trabajador que en los 12 meses naturales anteriores haya prestado servicios menos horas. Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores que incumplan el sistema de llamada podrán ser sancionados con la suspensión de días de empleo y sueldo atendiendo al régimen disciplinario, con las consecuencias inherentes en este orden de llamada.

Este cómputo de horas de cada trabajador se establecerá por pacto de empresa con los representantes de los trabajadores sobre cómo se contabilizan las horas.

En todo caso se firmará pacto de empresa con los representantes de los trabajadores que regulará todos los aspectos de la orden de llamada.

Cada trabajador puede estar incorporado a las listas de más de una categoría profesional, atendiendo a sus capacidades técnicas.

1.1 Disponibilidad: El contrato de trabajo o respectivos anexos, definirán si se trata de un trabajador habitual, o bien de un trabajador de refuerzo, así como aquellas categorías profesionales que puede desarrollar. En cada evento se llamará una proporción del 70% de los trabajadores habituales y un 30% de los trabajadores de refuerzo.

1.2 Forma de llamada: Existirán dos formas de llamada, la Programada cuando se efectúa con más de 30 días de anterioridad al inicio de la actividad; y la No Programada cuando se efectúa con menos de 30 días de anterioridad al inicio de la actividad, que en ningún caso superará los 5 días de trabajo efectivo. En ambos casos el responsable correspondiente efectuará la llamada mediante «sms», mensajería instantánea, correo electrónico o sistema similar sobre el número de teléfono particular y / o e-mail que el trabajador deberá facilitar indicando, para el caso de llamadas programadas, la fecha de inicio y finalización prevista de la llamada, y la categoría profesional para la que ha sido llamado.

Si, en los tres días siguientes a la llamada, el trabajador no ha manifestado su aceptación, se entenderá tácitamente rechazada.

1.3 Posibilidad de rechazar una llamada: Los trabajadores de refuerzo tendrán derecho a rechazar cualquier llamada en los 3 días siguientes a su formalización.

El trabajador habitual sólo podrá rechazar llamadas en caso de que, o bien, comunique a la empresa con más de 2 meses de anticipación la imposibilidad de prestar servicios en unas fechas concretas, o bien se trate de una llamada no programada comunicándolo a la empresa en los 3 días siguientes a su formalización.

De acuerdo con la naturaleza de la actividad realizada, el incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de ir a trabajar una vez llamado sin causa justificada supondrá la pérdida de la totalidad de la llamada, con independencia de las sanciones estipuladas en el régimen sancionador del presente convenio.

1.4 Reducción o ampliación de la llamada formulada: para el caso de que, una vez formulada la llamada, esta deba ampliarse con más días de trabajo de los inicialmente previstos, estos días adicionales tendrán la consideración de llamada no programada.

En caso de que la empresa aminore el llamamiento formulado al trabajador, podrá reducir hasta dos días la llamada prevista sin compensación para el trabajador. A partir del tercer día de reducción de la llamada formulada, la empresa abonará la cantidad equivalente al 50% del salario bruto dejado de percibir por la aplicación de la mencionada reducción de la llamada prevista.

En ningún caso el trabajador tendrá derecho a la compensación, con independencia de los días de reducción, si la causa de la reducción de la llamada se ajena a la UTE Rigging, o se por decisión del cliente.

Del mismo modo, en ningún caso se tendrá derecho a la compensación si el volumen de horas para la producción resulta inferior al 20% del mismo evento en ocasiones anteriores.

En cualquier caso, dado que los trabajadores son conscientes de que hay un periodo de adaptación para el establecimiento del soporte informático y de administración que debe llevar a cabo la empresa para implantar el orden de llamada de la manera pactada, establece que esta compensación por el caso de que la llamada sea inferior a lo inicialmente previsto no se aplicará hasta el 01.06.2018.

La anterior compensación no se aplicará en ningún caso a las llamadas no programadas.

1.5 La empresa comunicará en los 3 días anteriores al inicio de cada llamada, el horario concreto de trabajo de toda la llamada y los días de descanso semanal para el caso de que sea necesario.

El horario de trabajo de cada llamada no puede ser inferior a 5 horas diarias, a excepción de que se inicie en horario nocturno, comprendido entre las 22 y las 6, en al menos se trabajarán 8 horas.

Queda absolutamente prohibido establecer un trato diferenciado entre los trabajadores de ambos equipos más allá de la orden de llamada determinada en este acuerdo.

#### Artículo 15. *Ceses los trabajadores fijo-discontinuos habituales y de refuerzo*

Los contratos fijo-discontinuos los trabajadores habituales y de refuerzo entenderán extinguidos al superar un año, desde la última fecha de efectiva prestación de servicios, sin haber sido llamados en ninguna ocasión.

### Sección 3ª. *Formación*

#### Artículo 16. *Plan de Formación y revisiones médicas*

1. El trabajador vendrá obligado a asistir a los cursos de formación y revisiones médicas que deberán ser preavisados con 15 días.

2. La empresa vendrá obligada a abonar el coste de los cursos de formación y revisiones médicas legalmente preceptivos para la ejecución de las funciones de cada categoría profesional., Y retribuir las como tiempo de trabajo de acuerdo con el salario medio percibido durante el año anterior.

## Capítulo 4

### Condiciones económicas

#### Sección 1ª. *Sistema retributivo*

#### Artículo 17. *Salario Base.*

Todos los trabajadores percibirán, en concepto de salario base las siguientes cantidades:

Grupo Profesional y Categoría	Salario Anual
Jefe de producción	28.109,34
Auxiliar producción	21.078,46
Responsable Recursos Humanos	22.573,67
Comercial	21.078,46
Encargado (de primera y segunda)	39.497,50

Rigger de altura (de primera y de segunda)	29.697,50
Motorista de primera	29.697,50
Encargado de Truss	29.697,50
Rigger de Tierra, Truss y auxiliar de motorista	26.512,50
Almacén Rigger	20.212,50
Responsable almacén	20.045,67
Operario de almacén	15.398,15

Las cantidades previstas, que lo son a jornada completa, se reducirán en proporción al tiempo efectivamente trabajado y / o al tiempo contratado según contrato de trabajo.

Los salarios previstos en el presente artículo y en el presente Convenio incluyen la parte proporcional del periodo descansos, prorrateo gratificaciones extraordinarias, permisos y cualquier retribución de cualquier clase (trabajos en altura, peligrosidad, etc.), con la única excepción de las vacaciones que se regulan en el artículo 25.

Estas cantidades se pactan con efectos del 1.01.2018, se actualizarán anualmente a partir del 1 de enero de 2019, en cantidad equivalente al porcentaje de variación anual del Índice de Precios de Consumo para Cataluña que publica anualmente el Instituto Catalán de Estadística el mes de diciembre inmediato anterior.

#### Artículo 18. *Forma de pago*

El salario se abonará mediante transferencia bancaria en los primero 5 días hábiles del mes siguiente en que se devengue.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán de forma prorrateada.

Este salario incluye los períodos de trabajo efectivo, los descansos semanales y los festivos, los permisos y cualquier retribución de cualquier tipo, con la única excepción de las vacaciones.

#### Artículo 19. *Dietas*

Cada trabajador tendrá derecho a percibir en concepto de dietas un ticket restaurante por cantidad de 10 Euros por cada día de trabajo, independientemente de las horas efectivamente trabajadas.

#### Artículo 20. *Horas extraordinarias y nocturnas*

Se entenderá por jornada ordinaria de trabajo efectivo hasta 10 horas diarias, y por horas nocturnas las trabajadas entre las 22 h y las 6 h.

Las horas extraordinarias se retribuirán un 20% por encima del valor de la hora ordinaria.

Las horas nocturnas se retribuirán con una cantidad adicional de 2 Euros por hora nocturna.

### Capítulo 5 **Tiempo de Trabajo**

#### Artículo 21. *Jornada anual a tiempo completo y libro registro de jornada*

La jornada laboral anual se fija en 1.750 horas de trabajo efectivo. Para los trabajadores a tiempo parcial y fijo-discontinuos será necesario elaborar una hoja de registro diario de las horas prestadas por cada trabajador.

Los trabajadores que realicen una jornada inferior a las 1.750 horas de trabajo efectivo verán reducida proporcionalmente su retribución. Del mismo modo, los trabajadores fijo-discontinuos que realicen una jornada anual inferior a las 1.750 horas de trabajo efectivo verán reducida proporcionalmente su retribución.

#### Artículo 22. *Descanso semanal y festivos*

Todos los trabajadores tendrán derecho a descansar 3 días por cada 11 días consecutivos efectivamente trabajados. Para el caso de los trabajadores fijo-discontinuos, cuando las llamadas tengan una duración inferior este derecho se disfrutará de forma proporcional.

#### Artículo 23. *Vacaciones*

El período de devengo de las vacaciones será entre el 1 de septiembre y hasta el 31 de agosto del año siguiente. Cada trabajador tendrá derecho a 26 días laborables de vacaciones, que corresponden a 30 días naturales, por cada año completo de trabajo. Para el caso de los trabajadores que se hayan incorporado en la empresa durante el año en curso, o los trabajadores fijo-discontinuos, los días de vacaciones se calcularán en proporción a los períodos de actividad.

El disfrute se producirá preferentemente entre los meses de junio y agosto de cada año atendiendo a las necesidades del servicio.

Para los trabajadores fijos discontinuos, el cálculo del salario a percibir durante los días de descanso vacacional será el siguiente:

Días devengados de vacaciones = (días trabajados x 26) / 365 días

Salario hora = salario percibido en el período de devengo / horas trabajadas en el período de devengo

Retribución vacaciones = Salario hora x días devengados de vacaciones x 8 horas

#### Artículo 24. *Permisos*

Los días de permiso retribuido regulados en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de aplicación supletoria se disfrutarán y retribuirán como corresponda según la legislación vigente.

### Capítulo 6 **Régimen sancionador**

#### Artículo 25. *Procedimiento sancionador*

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones y omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

#### Artículo 26. *Calificación de las faltas*

##### A) Faltas leves

1. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida al trabajo, de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.
2. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
3. 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.
4. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
5. El mal uso intencionado que provoque deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
6. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.



7. Discutir de manera inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
8. 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 en la empresa.
9. No comunicar en su momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
10. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se depende, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
11. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
12. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

#### B) Faltas graves.

1. La reiteración en tres faltas leves en un periodo de 6 meses.
2. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de 3 ocasiones en el período de un mes.
3. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, a lo largo del período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero / compañera, o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
4. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tengan incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
5. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines diferentes a las relacionadas con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo ocupado en esta utilización pueda inferirse un desistimiento o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante la negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
6. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aunque sea por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y / o en la plantilla.
7. La falta de higiene 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.
8. Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
9. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quienes se depende orgánica y / o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la reciba, un riesgo para la vida o para la salud, o bien, sea por el abuso de autoridad.
10. La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena trayectoria del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportara riesgo de accidente para las personas.
11. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como la utilización para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
12. La reincidencia en cometer una falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y haya existido sanción.
13. Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
14. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, aunque sea ocasional. Si este estado repercute negativamente en su trabajo o constituyen un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de personas será falta muy grave.

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

16. El rechazo a una llamada programada hecha por un trabajador habitual con menos de 2 meses de antelación. En este caso no se aplicará la reiteración prevista en el apartado 1 de las Faltas muy graves.

C) Faltas muy graves.

1. La reiteración en tres faltas graves en un período de 6 meses.

2. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de seis meses, o bien, más de veinte en un año.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y en el hurto o robo, tanto a sus compañeros o compañeras 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.

5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o por cuenta ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6. El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y / o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, en la plantilla, pusiera en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

7. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

9. Las peleas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

10. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelando a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera ocasionar perjuicios graves a la empresa.

11. La negligencia, o imprudencia en el trabajo que ocasione accidente grave, siempre que de lo se derive perjuicio grave para la empresa o comportamiento para las personas.

12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya existido sanción.

13. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quienes se depende orgánica y / o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si comportara un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que implique riesgo para la vida o para la salud de éste, o bien sea debido al abuso de autoridad.

14. Acoso sexual, identificable por la situación en la que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o humillante. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de la misma.

15. Acoso moral (mobbing), entendiéndose este como toda aquella conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un mal progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre el acosado.

16. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose como tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia atentar contra la

dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

17. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

18. El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, de jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales y con perjuicio para el trabajador.

19. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, aunque sea ocasional, si este estado repercute negativamente en su trabajo o constituyen un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de personas.

#### D) Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por cometer las faltas señaladas son las siguientes:

##### a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

##### b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días, a excepción de la falta regulada en el punto 16, que será en todo caso de 5 días de empleo y sueldo.

##### c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.  
- Despido disciplinario.

#### E) Prescripción

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

a) Faltas leves: diez días

b) Faltas graves: veinte días

c) Faltas muy graves: sesenta días

Dadas las características específicas de los trabajadores fijo-discontinuos, las sanciones se cumplirán en la siguiente ocasión en que deban ser llamados.

## Capítulo 7 Cláusula de paz social

### Artículo 27. *Pau Social*

Las partes firmantes de este pacto comparten la premisa de que la negociación colectiva para, en un adecuado clima de paz social, favorecer la consecución de los objetivos competitividad y eficiencia, así como del trabajo de calidad con unos contenidos funcionales específicos que garantizan una mejora de calidad.

Así, y con el fin de mantener esta dinámica de sintonía negociadora y de utilización de mecanismos paccionals, ambas partes se comprometen a no iniciar ninguna huelga o cierre patronal durante la vigencia pactada del Convenio colectivo.

Barcelona, 20 de juliol de 2018

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