

RESOLUCIÓ de 26 de novembre de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de Fabricants de galetes, de la província de Tarragona, per als anys 2024-2025 (codi de conveni núm. 43000265011994).

### Fets

Únic. La Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de sector esmentat va presentar, en data 16 d'octubre de 2024 el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de Fabricants de galetes, de la província de Tarragona, per als anys 2024-2025. L'Acord es va subscriure en data 8 d'octubre de 2024, per la representació empresarial i pels representants de les persones treballadores, concretament, pels sindicats de la UGT i CCOO.

### Fonaments jurídics

Únic. 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 (ET); 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 i plans d'igualtat; la resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials de Tarragona; l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'empresa i Treball, modificat pel Decret 392/2024, de 15 d'octubre.

Per tot això,

### RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de Fabricants de galetes, de la província de Tarragona, per als anys 2024-2025, en el Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat (REGCON), adscrit als Serveis Territorials a Tarragona del Departament d'empresa i Treball i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 26 de noviembre de 2024

Maria del Mar Giné Serven  
Director dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripción del texto literal firmado por las partes

Convenio colectivo provincial para los fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona para los años 2024 y 2025

#### Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente convenio es de aplicación obligatoria en la provincia de Tarragona, para todos los centros de trabajo de las empresas afectadas, aún para aquéllas cuyo domicilio social radique en otra provincia.

#### Artículo 2. Ámbito Funcional

Quedan sometidas a las estipulaciones de este Convenio todas las empresas encuadradas en el Grupo de Fabricantes de Galletas, y obligará tanto a las empresas y centros de trabajo establecidos actualmente como a los de nueva instalación mientras rija aquél.

### Artículo 3. Ámbito Personal

Queda incluida la totalidad del personal ocupado en la actualidad por las empresas, así como también todo el que ingrese durante su vigencia, exceptuando tan sólo las personas que por disposición legal estén excluidas.

### Artículo 4. Vigencia y duración

Este Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2024, cualquiera que sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2025, prorrogándose de año en año por tática reconducción, de no existir denuncia por cualquiera de las partes. Una vez denunciado el convenio, y mientras no se negocie uno nuevo quedarán vigentes tanto las cláusulas normativas como las obligacionales.

### Artículo 5. Revisión salarial

Se adjuntan, como Anexo II del presente Convenio las tablas salariales del año 2024. La elaboración de las tablas salariales ha tenido en cuenta la aplicación de la revisión técnica correspondiente al ejercicio 2023, así como la aplicación de un incremento del 3%. A final de 2024, si el IPC real estatal del año 2024 supera el 3 % se actualizarán las tablas salariales del Convenio en la diferencia existente hasta el citado IPC. Tal revisión técnica será de aplicación a partir de 1 de enero de 2025 y no comportará el pago de diferencias económicas por el periodo comprendido de enero a diciembre de 2024.

Las tablas salariales del año 2025 experimentarán un incremento del 3% sobre las tablas definitivas del año 2024.

A final de 2025, si el IPC real estatal del año 2025 supera el 3 % se actualizarán las tablas salariales del Convenio en la diferencia existente hasta el citado IPC. Tal revisión técnica será de aplicación a partir de 1 de enero de 2026 y no comportará el pago de diferencias económicas por el periodo comprendido de enero a diciembre de 2025.

### Artículo 6. Rescisión

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse en la Generalitat por las partes afectadas, centrales sindicales o asociaciones empresariales, con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia.

### Artículo 7. Garantía personal

Se respetarán las situaciones personales actualmente existentes que con carácter global excedan del presente Convenio, significando condiciones más beneficiosas con respecto a lo convenido. Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

Artículo 8. Comisión Paritaria y procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias.

8.1. Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del mismo, estando compuesta por cuatro vocales, dos por cada una de las partes con el asesoramiento patronal y sindical firmantes.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación se adoptarán en todo caso por unanimidad mediante la correspondiente resolución y tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente Convenio.

La Comisión se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente Convenio y ella determinará, en cada caso, sus normas de funcionamiento.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
  - b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de cualquiera de los preceptos del presente Convenio.
  - c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de estas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
  - d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
  - e) Fijar, a petición de la parte interesada, el importe del Convenio correspondiente a categorías profesionales no incluidas en las tablas que figuran como Anexo.
  - f) En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del E.T., no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la correspondiente Comisión Paritaria a fin de que esta solvete las discrepancias.
  - g) Facultades de adaptación o, en su caso, modificación del presente Convenio Colectivo, debiéndose constituir en este caso la Comisión Mixta en Comisión Negociadora.
- Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Se establece como sede de la comisión paritaria, el domicilio social de la empresa Dupon Biscuits Iberica SA, sita en la calle Milà i Fontanals s/n de 43205 Reus.

La Comisión Paritaria del Convenio se encargará de establecer la adaptación en el ámbito de la empresa de los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias a los que hacen referencia los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores que se pudieran establecer en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico. En defecto de estos pactos y de la adaptación que se pueda hacer, se establecen como procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias la sumisión a los procedimientos de mediación del Tribunal Laboral de Cataluña. Para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión paritaria las partes aceptan la sumisión a los procedimientos de mediación del Tribunal Laboral de Cataluña. Además, las partes se podrán someter a los procedimientos de arbitraje del citado Tribunal, previo sometimiento expreso de ambas partes en cada caso particular.

#### Artículo 9. Régimen de trabajo

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, respetándose las normas vigentes a este respecto. La diversificación del trabajo en la mayoría de las empresas afectadas por este Convenio no permite fijar unas bases comunes de productividad a las que puedan ajustarse las condiciones económicas que en el lugar correspondiente se determinan. Por lo tanto, las facultades de las empresas, como las de los/as trabajadores/as, en orden a un mejoramiento de las condiciones de trabajo o incremento de la rentabilidad, deberán basarse en fundamentales principios de buena fe y firme voluntad de relaciones humanas. Dentro de cada centro de trabajo deberán discurrir estas relaciones por cauces de entendimiento y estabilidad. No obstante, en las empresas en que sea factible la implantación de sistemas y métodos de trabajo, ya sea en su totalidad o sólo en alguna de sus secciones, podrán establecerse una vez oída la representación de los trabajadores y los afectados

por la reforma.

#### Artículo 10. Estructura de la clasificación profesional

La presente Clasificación Profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional. Es decir, atendiendo a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo varias tareas o funciones y especialidades profesionales.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos que los son propias, existiendo por lo tanto plena movilidad funcional entre los diferentes puestos de trabajo que integran el grupo profesional.

Las retribuciones a percibir por los trabajadores serán en cada momento las previstas por el puesto de trabajo que efectivamente desarrollan.

La clasificación profesional consta de los siguientes grupos profesionales y puestos de trabajo:

	Grupo I: Técnicos
	Técnico/a titulado/a
1	Técnico/a jefe
2	Técnico/a
3	Ayudante técnico/a
4	Practicante
	Técnico/a no titulado/a:
5	Maestro/a fabricación
6	Encargado/a general
7	Encargado/a de sección
	Grupo II: Personal Administrativo y Comercial
	Administrativo/a:
8	Jefe/a administrativo/a
9	Adm. oficial 1a
10	Adm. oficial 2a
	Empleado/a mercantil:
11	Jefe/a de ventas
12	Viajante
13	Corredor
	Grupo III: Personal Subalterno
	Subalterno/a:
14	Magat. cobra. Portero/a
15	Guarda, sereno
16	Telefonista
17	Personal de limpieza
	Grupo IV: Personal Productivo
	Personal de producción:
18	Producción oficial 1a
19	Producción oficial 2a
20	Producción ayudante
	Personal empaquetado/envasado:
21	Envas. oficial 1a
22	Envas. oficial 2a



23	Envasat Ajudant
	Grupo V: Personal de Oficios Diversos
	Oficios diversos:
24	Varios/as oficial 1a
25	Varios/as oficial 2a

#### Artículo 11. Ascensos.

Los Comités de empresa vigilarán que lo dispuesto en las Ordenanzas Laborales y en las Leyes sea cumplido por parte de las empresas. Sin perjuicio de lo anterior ambas partes acuerdan, respecto a los ascensos, la aplicación mientras dure su vigencia, de lo establecido en el art. 11 del Laudo Arbitral de 29 de marzo de 1996 aprobado por resolución de 9 de mayo del mismo año y publicado en el BOE no 135.

#### Artículo 12. Ingresos de personal y períodos de prueba

Para el ingreso de personal se estará a lo establecido en la legislación vigente. Para los/as trabajadores/as que ostenten las categorías establecidas en la tabla salarial 1 a 9, ambas inclusive y 15 se fija un periodo de prueba de 6 meses. Para los/as demás trabajadores/as el periodo de prueba será de un mes cuando se suscriban contrato de trabajo por tiempo inferior a 4 meses y de 45 días para los contratos de duración superior a 4 meses.

#### Artículo 13. Extinción del contrato de trabajo.

1. El personal contratado al amparo de contrato de trabajo por circunstancias de la producción percibirán en compensación a su trabajo discontinuo, con independencia de la retribución asignada a su categoría, seis días del salario base por mes trabajado, que percibirán al finalizar el contrato. Este derecho lo perderá el/la trabajador/a que continúe prestando servicio en la empresa con la condición de fijo <sup>ET</sup> <sub>SEP</sub>. Al amparo de lo dispuesto en el artículo 15 del ET los contratos de circunstancias de la producción podrán tener una duración máxima de diez meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima

2. Sin perjuicio de otras indemnizaciones establecidas en el E.T. o en otras normas aplicables, los/las trabajadores/ as recibirán en concepto de indemnización pactada en convenio, en el momento de su cese, cualquiera que sea la causa, con excepción del despido procedente declarado en sentencia de despido, y en función de los años de servicio, las siguientes cantidades:

- Hasta la fecha de firma del presente Convenio: continuarán vigentes los importes establecidos en la anterior edición del Convenio:

- Desde la fecha de firma del presente convenio y hasta 31-12-2024:

De 10 a 15 años: 778,97 euros

De 15 años y un día a 20 años: 1.167,84 euros

De 20 años y un día a 25 años: 1.555,48 euros

De 25 años y un día a 30 años: 1.945,59 euros

Superior a 30 años: 2.333,24 euros

- A partir de 1 de enero de 2025:

De 10 a 15 años: 802,34 euros

De 15 años y un día a 20 años: 1.202,88 euros

De 20 años y un día a 25 años: 1.602,15 euros

De 25 años y un día a 30 años: 2.003,96 euros

Superior a 30 años: 2.403,24 euros



3. El retraso de la empresa en el pago de la liquidación por cese llevará aparejado el derecho del/la trabajador /a a ser indemnizado por la empresa con el importe de un día de salario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de quince días.

**Artículo 14. Contrato para la sustitución de persona trabajadora.**

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

**Artículo 15. Dimisión.**

Todo personal que desee cesar en la empresa deberá avisar con quince días de antelación.

El incumplimiento de este requisito en el plazo señalado dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del/la trabajador/a el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.<sup>[1]</sup><sup>[2]</sup>

**Artículo 16. Personal fijo discontinuo**

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del ET, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria y el régimen de llamamiento, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

El llamamiento de los/las trabajadores/as fijos/as discontinuos/as se realizará por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación, con una antelación adecuada y teniendo en cuenta el criterio de la antigüedad entre el personal con la clasificación y especialización profesional requeridas para el puesto a ocupar.

Si la empresa no efectúa el llamamiento con una antelación mínima de 15 días naturales, la persona trabajadora podrá rehusar su incorporación sin que ello suponga la renuncia a su relación laboral, pasando a quedar a la espera de ser nuevamente llamado ante la nueva necesidad de llamamiento



que se produzca. La persona trabajadora no podrá rehusar el siguiente llamamiento que se le efectúe siempre y cuando éste se produzca con una antelación mínima de 7 días naturales.

La antigüedad se calculará teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados.

Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. Se fija que el plazo máximo de inactividad entre subcontrata será de 3 meses.

Cuando un trabajador o trabajadora fijo discontinuo es objeto de llamamiento (ya sea por inicio de la actividad o por reanudación de una actividad suspendida) y se encuentra en este momento en situación de incapacidad temporal, corresponde su alta a la empresa, que asume la obligación de cotizar en conformidad con las previsiones que las normas aplicables disponen con este fin (artículo 13.2 RD 2064/1995, de 22 de diciembre).

La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural y no más tarde del 31 de enero, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, teniendo estos trabajadores prioridad sobre la ocupación de estas plazas en caso de que existan en plantilla personas trabajadoras que reúnan los requisitos de formación y aptitud necesarios para el puesto a cubrir.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

#### Artículo 17. Jornada de trabajo y horario

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se establece en 1786 horas de trabajo efectivo para el año 2024. Para el año 2025 la jornada laboral será de 1776 horas anuales.

En el caso de jornada continuada se tendrá derecho a 15 minutos de descanso para bocadillo, que no computará como tiempo efectivo de trabajo.

En materia de jornada irregular regirá lo que en cada momento establezca al respecto el Estatuto de los Trabajadores.

Los/as trabajadores/as antes de finalizar el año natural conocerán el calendario laboral que será de aplicación el año siguiente.

#### Artículo 18. Vacaciones

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales, de los que veintiuno ininterrumpidos se disfrutarán entre los meses de mayo y agosto y los nueve restantes en Navidad y Reyes. En cualquier caso, prevalecerán los criterios acordados en cada empresa entre la RLPT y la empresa.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El personal conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo 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 disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### Artículo 19. Igualdad

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresarial, entienden que es necesario garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en aquellas empresas, tengan uno o más centros de trabajo, que superen la cantidad de 50 personas trabajadoras. Para la elaboración del plan de igualdad en la empresa se seguirán las reglas establecidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, o norma que lo sustituya y lo recogido en el anexo de este convenio colectivo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

#### Artículo 20. Víctimas de violencia de género

Se reconocen todos aquellos derechos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra norma jurídica que resulte de aplicación a las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género.

#### Artículo 21. Terminología no sexista

En la redacción de la presente edición del Convenio colectivo se ha tratado de sustituir cualquier referencia al género masculino por un lenguaje impersonal o por el desdoblamiento de ambos géneros.

No obstante, cualquier referencia que pueda contener el presente convenio tendrá que entenderse realizada al conjunto del personal, sin ninguna clase de distinción entre hombre y mujer. Cualquier referencia terminológica realizada únicamente al género masculino o femenino tendrá que entenderse realizada de forma indistinta a ambos géneros.

#### Artículo 22. Remuneraciones

La remuneración del/de la trabajador/a estará compuesta por salario base, plus de Convenio y las pagas de beneficios, Navidad y verano en las cuantías que figuran en la tabla de anexos y según las categorías profesionales.

#### Artículo 23. Antigüedad

Los/as trabajadores/as comprendidos en el presente Convenio percibirán como premio de antigüedad hasta un máximo de diez trienios al seis por ciento del salario base, sin plus de Convenio. Las personas con contrato de trabajo fijo discontinuo también percibirán el complemento de antigüedad.

#### Artículo 24. Plus de nocturnidad

El personal que trabaje entre las veintidós y seis horas percibirá un complemento por trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 de la suma del salario base de su categoría profesional o de la superior que tuviese asignada distinguiendo los siguientes supuestos:

1. Si se trabaja un período de tiempo que no exceda de cuatro horas, se percibirá la bonificación solamente sobre las horas trabajadas.
2. Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de cuatro horas, la bonificación que se establece se percibirá por el total de la jornada. Se exceptúan aquellos trabajos que, por su índole, han de realizarse normalmente de noche (guardas, vigilantes, etc.).

#### Artículo 25. Ayuda escolar

Se establece una ayuda escolar por cuantía de 125,00 euros anuales por cada hijo del personal con edades comprendidas entre los 3 y los 16 años de edad. Dicha cuantía se percibirá con la nómina del mes de marzo, si bien a los trabajadores que cesen o finalice su contrato antes de esa fecha se les abonará la parte proporcional al tiempo trabajado.

Aquellos/as trabajadores/as que tengan hijos, que convivan con ellos/as y a sus expensas, con una discapacidad superior al 33%, percibirán el mismo importe por este concepto sin límite de edad.

A aquellas trabajadoras que al finalizar la suspensión de su contrato por maternidad no soliciten ningún tipo de reducción de jornada, se les abonará 70 euros mensuales para guardería hasta que el hijo pueda asistir a P3, y como máximo, hasta que cumpla 4 años.

#### Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias de navidad y verano

Todos/as los/as trabajadores /as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, denominadas de Navidad y julio, de treinta días cada una de ellas, que se percibirán de acuerdo con el salario base de Convenio, plus de Convenio y antigüedad, que se abonarán el 10 de diciembre y 10 de julio de cada año.

#### Artículo 27. Gratificación extraordinaria de Beneficios

Se percibirá una mensualidad de salario base de Convenio más antigüedad, sin computar el plus de Convenio. Dicha gratificación se podrá abonar de forma prorrateada mes a mes. En caso de abono prorrateado se establece el importe correspondiente en las tablas salariales anexas en función del salario base de cada categoría, al que deberá añadirse el importe correspondiente a la antigüedad de cada trabajador/a.

#### Artículo 28. Dietas y kilometraje

Los/as trabajadores/as que por necesidad de su cometido o por cualquier otra causa tengan necesidad de desplazarse fuera de la localidad donde está emplazado el centro de trabajo serán indemnizados con los gastos que se les ocasionen, mediante justificación de los mismos. El precio del kilometraje queda establecido en 0,26 euros/km.

#### Artículo 29. Enfermedad y accidente

Los/as trabajadores/as en situación de baja por accidente percibirán con cargo a la empresa un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que sumada a la prestación que reciba de la Seguridad Social alcance la totalidad del salario que percibía en el momento del accidente, calculándose para establecerlo el promedio de los treinta días anteriores al accidente.

Los/as que se encuentren en situación de baja por enfermedad, percibirán a partir de los veinte días de baja un complemento por un importe tal, que sumado a lo que perciban de la Seguridad Social, alcance el cien por cien de los conceptos retributivos fijos señalados en el presente Convenio. Cuando la baja por enfermedad requiera hospitalización, durante los días que el/la trabajador/a permanezca hospitalizado, tendrá derecho a percibir el 100% de su salario.

Las prestaciones por nacimiento y cuidado de menor, consistentes en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora, serán abonadas directamente por la Entidad Gestora, en la cuantía establecida en la Ley General de la Seguridad Social.

Para las trabajadoras que se encuentren en situación de baja por riesgo durante el embarazo, lactancia natural o maternidad, se estará a lo dispuesto en el art. 17 del presente convenio.

#### Artículo 30. Prendas de trabajo

Al personal de la empresa se le proveerá de uniforme adecuado para su tarea, el cual tendrá una duración de un año, siendo obligación de los usuarios su conservación y limpieza.

El uniforme se entregará entre los meses de abril y mayo.

Al personal femenino en época de gestación se le proveerá de un uniforme adecuado a su estado y a la tarea que realice. Al personal que desempeñe sus funciones en puestos de trabajo cuyas condiciones lo justifiquen, a criterio de la Dirección y del Comité de empresa conjuntamente, se les entregará calzado adecuado.

Respecto a prendas de abrigo, se llegará a un acuerdo con el Comité de empresa para determinar los puestos de trabajo que lo precisen. En el supuesto de deterioro de la uniformidad se les proveerá de otro.

#### Artículo 31. Examen médico y salud laboral

Se respetará lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El empresario garantizará la puesta a disposición de los reconocimientos médicos a sus trabajadores/as anualmente, a través del servicio de prevención propio o contratado, teniendo en cuenta los protocolos específicos de cada puesto de trabajo.

El plan de riesgos laborales se revisará anualmente con la participación de los /las delegados/as de prevención.

En el anexo del presente Convenio se establece un protocolo de acoso moral para aquellas empresas que no dispongan de uno propio que haya sido negociado con la RLPT. Se establece como falta muy grave el acoso moral en el trabajo.

Las empresas se comprometen a realizar estudios técnicos de patologías detectadas en los centros por áreas de trabajo con el Comité de Seguridad y Salud.

#### Artículo 32. Tiempo de lactancia

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en un periodo de 14 días laborables continuados.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

### Artículo 33. Licencias retribuidas

Previa comunicación verbal o por escrito, todo /a trabajador/a comprendido en este Convenio tendrá derecho a disfrutar la licencia retribuida en los casos que a continuación se relacionan y por el tiempo que se indica:

- a) Por el tiempo necesario para acudir a visitas médicas de la sanidad pública debidamente justificadas.
- b) A quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo acumularse a las vacaciones que reglamentariamente le correspondan. Igualmente, disfrutarán de este permiso las parejas de hecho. Igualmente, disfrutarán de este permiso las parejas de hecho al inscribirse en registro legal. La empresa podrá solicitar, en cualquier caso, un certificado del registro correspondiente.
- c) Tres días laborables en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, hijos y hermanos, y tres días naturales para ascendientes, padres políticos y descendientes hasta el segundo grado. En caso de desplazamiento fuera del término municipal será de cuatro días.
- d) Cinco días laborables en los casos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, plazo ampliable también en la forma y condiciones detallados en el párrafo anterior. El disfrute del permiso se podrá realizar mientras subsista la necesidad que lo motiva, sin que sea preceptivo su disfrute consecutivo. Se establece expresamente que el alta hospitalaria no producirá la extinción del permiso de forma ineludible, pudiendo mantenerse el disfrute cuando persista la necesidad de reposo domiciliario.
- e) El tiempo necesario para el cumplimiento de deberes de carácter sindical o público en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna convocatoria y subsiguiente certificación del período convocado.
- f) Las empresas afectadas por el presente Convenio, otorgarán para exámenes a los/as trabajadores/as a su servicio que acrediten estar matriculados en cualquier centro oficial u homologado de enseñanza para la obtención de un título académico o profesional, el tiempo necesario para el cumplimiento de los exámenes de que se trate.
- g) El tiempo necesario para el examen para obtener el carnet de conducir.
- h) Un día al año para conciliación de la vida laboral y familiar, el cual podrá ser dividido en-dos medias jornadas, previa petición a la empresa con 15 días de antelación a su efectividad sin necesidad de justificación. La concesión podrá ser denegada por la empresa en caso de solicitud del mismo día por más de una persona trabajadora en el mismo turno de trabajo y departamento.
- i) Un día por traslado del domicilio habitual.
- j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- l) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
- m) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

#### Artículo 34. Excedencias

Será de aplicación lo que en cada momento regule el Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud de reingreso antes de la finalización de cualquier excedencia deberá cursarse con un preaviso de 15 días naturales.

Se concederá excedencia por parte de la empresa a los /las trabajadores/as que por desempeñar cargos públicos o sindicales lo solicitasen, siendo computable dicha excedencia a los efectos de antigüedad.

#### Artículo 35. Muerte por accidente, póliza de seguro

Las empresas afectadas por este Convenio se comprometen a cubrir un seguro de (26.000 euros) a todos/as los/las trabajadores/as, a percibir por los beneficiarios de los mismos, en caso de muerte por accidente, o por los propios trabajadores en caso de invalidez permanente, tanto si dicho accidente es laboral o no.

La puesta en vigor de este seguro deberá realizarse dentro del plazo de quince días a contar desde la publicación del presente Convenio. Durante dichos quince días seguirá vigente el seguro en la cuantía establecida en el Convenio anterior y transcurrido dicho plazo se regirá por la cantidad acordada en el presente Convenio.

#### Artículo 36. Personas con discapacidad

Las empresas cumplirán con la cuota de reserva regulada en el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en los términos establecidos en su artículo 42.1.

#### Artículo 37. Crédito de horas

Las horas retribuidas por representación sindical serán de 40 horas mensuales, salvo los pactos expresos en esta materia en cada empresa, que se respetarán en su totalidad.

#### Artículo 38. Contratación

Las empresas procurarán dar preferencia en la contratación a los/las trabajadores/as sin subsidio, con cargas familiares o víctimas de violencia de género y en igualdad de condiciones de idoneidad a las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

#### Artículo 39. Adhesión al Acuerdo Interprofesional de Cataluña suscrito por Fomento del Trabajo Nacional, CCOO y UGT de Cataluña

Las partes intervinientes en esta negociación convienen de mutuo acuerdo la adhesión al Acuerdo Interprofesional de Cataluña suscrito por Fomento del Trabajo Nacional, CCOO y UGT de Cataluña.

#### Artículo 40. Jubilación anticipada, jubilación parcial, y jubilación gradual y flexible.

Las empresas permitirán la jubilación anticipada a todas aquellas personas que reuniendo los requisitos establecidos por la legislación vigente deseen voluntariamente adherirse a ella, debiendo solicitarlo a la empresa con un preaviso de tres meses.

Con respecto a la jubilación parcial, las empresas y trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo podrán concertar la conversión del contrato en uno a tiempo parcial, con el fin de que éstos/as accedan a la jubilación parcial. El/la trabajador/a deberá acreditar el cumplimiento de los requisitos exigidos en la legislación vigente, debiendo solicitarlo a la empresa con un preaviso de seis meses.

La reducción de su jornada será en las proporciones fijadas por la legislación vigente y comportará asimismo la reducción proporcional de su retribución, lo cual se reflejará en su contrato de trabajo, pudiendo acumularse su realización de forma semanal, mensual, anual o total. En este último supuesto se computarán las horas de prestación efectiva de servicios hasta el fin de vigencia del contrato y se

efectuarán en el período que de común acuerdo se establezca.

Cuando el/la jubilada parcial no haya alcanzado la edad ordinaria de jubilación, las empresas vendrán obligadas a contratar a un/a trabajador/a mediante un contrato de relevo, a jornada completa o tiempo parcial, en cuyo caso, como mínimo, sustituya la proporción de jornada dejada vacante.

Para la jubilación parcial tras haberse cumplido la edad ordinaria de jubilación, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Las empresas permitirán la jubilación flexible a aquellas personas que lo deseen y cumplan los requisitos de la legislación vigente.

#### Artículo 41. Acoso sexual y moral

Todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad y a la debida consideración de su dignidad. Todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad y a la debida consideración de su dignidad.

Se debe conseguir un entorno laboral libre de comportamiento no deseado de carácter o connotación sexual o moral.

Por todo ello, las empresas firmantes vigilarán que ambas actitudes no se produzcan en ninguna de sus manifestaciones.

Las empresas que no dispongan de protocolo de acoso sexual, por razón de sexo o moral propio utilizarán de referencia el protocolo registrado en los anexos.

#### Artículo 42. Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos fijados en el presente Convenio colectivo.

La imposición de sanción por faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción grave o muy grave que imponga a los efectos de cumplir con la obligación de información, a pesar de que la carencia de notificación de la sanción a los representantes no comportará la improcedencia.

#### Artículo 43 Faltas leves

Se considerarán faltas leves

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo.
3. No atender al público, presencialmente o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.
4. La falta de higiene y limpieza personal.
5. No cursar a su debido tiempo el parte de baja por incapacidad temporal.
6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. Las discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo.
8. La no-comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 9.- El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales cuando no se derive riesgo de accidente.

#### Artículo 44. Faltas graves

Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.



3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su fichaje, firma, tarjeta de control o cualquier otro sistema organizativo del control de presencia implantado en la empresa.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten al IRPF o la Seguridad Social.
6. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de cualquier trabajador de la empresa, sin la debida autorización.
7. Dedicarse a juegos o distracciones dentro de la jornada de trabajo.
8. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
9. Las acciones u omisiones contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto.
10. Las negligencias, deficiencias o retrasos injustificados en la ejecución del trabajo cuando causen perjuicio grave a la empresa.
11. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando exista riesgo de accidente por el trabajador, compañeros/as o terceros. Aun así, constituye falta grave la simple negativa del trabajador/a a utilizar las medidas de seguridad facilitadas por la empresa.
12. Realizar sin el oportuno permiso, de manera ocasional, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma extraprofesional los medios telemáticos puestos a disposición del trabajador por parte de la empresa.
13. Los incumplimientos en materia de uniformidad y obligaciones relativas a ropa y calzado de trabajo, así como la indebida conservación y/o mantenimiento de la ropa, calzado y herramientas de trabajo libradas por la empresa.
14. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, en un trimestre, cuando haya mediado sanción.
15. La infracción de normas de circulación durante la conducción de vehículos de empresa. En caso de que la infracción comporte accidente, daños materiales o personales se calificará como muy grave.
16. Interrumpir la prestación de servicios laborales para fumar o bien fumar mientras se está trabajando.

#### Artículo 45. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves

1. Faltar al trabajo dos días en el mes sin causa justificada.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto o el robo, tanto a cualquier empleado o a la propia empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
4. Violar el secreto de correspondencia.
5. Hurtar documentos de la empresa o de sus clientes.
6. Revelar terceros datos de la empresa o de sus clientes, sin existir autorización expresa de la misma.
7. La continua y habitual falta de higiene y de limpieza personales que produzca quejas justificadas de los trabajadores de la empresa.
8. Acudir a prestar servicios en estado de embriaguez, a pesar de ser un hecho aislado y no existir queja de terceros o repercusión negativa en el servicio.
9. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen competencia a la misma, salvo existencia de autorización.
10. El abuso de autoridad.
11. Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada.
12. El acoso sexual.
13. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando causen accidente o cualquier otro tipo de perjuicio o reclamación.
14. Negarse a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual.
15. Ponerse a sí mismo o al personal de la empresa o centro de trabajo en situación de riesgo por acción u omisión.

16. Realizar de manera continuada sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma continuada y extraprofesional los medios telemáticos y de telecomunicaciones puestos a disposición del trabajador por parte de la empresa. En cualquier caso, se considerará falta muy grave el envío de un solo correo electrónico o el acceso voluntario a una página o sitio web, si el contenido de los mismos tuviera carácter racista, sexista, violento o pornográfico, o pudiera perjudicar la imagen de la empresa o sus trabajadores.

17. La reincidencia en falta grave aunque sea de diferente naturaleza, en un semestre, siempre que haya estado objeto de sanción.

18. Los maltratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración en los jefes, compañeros, subordinados, familiares de cualquier de ellos o a la propia empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.

19. Cualquier conducta constitutiva de despido según el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 46. Sanciones máximas

Por falta leve: amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo hasta quince días <sup>[L]</sup><sub>[SEP]</sub>.

Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días o despido.

#### Artículo 47. Prescripción de faltas

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para:

- Las faltas leves a los diez días.
- Las faltas graves a los veinte días.
- Las faltas muy graves a los sesenta días.

El plazo de prescripción se iniciará a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 48 Trabajo a distancia y teletrabajo.

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.

2. De conformidad con lo dispuesto en la citada Ley, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo.

3. Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva etc.).

4. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

5. Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o, en su defecto, 30 días naturales.

6. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran que, dada la heterogeneidad de actividades reguladas por el mismo, los espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas.

No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de 38,15€ brutos mensuales en concepto

de “compensación trabajo distancia”.

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras que desarrollen en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de su jornada de trabajo, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo, en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.),

En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo de trabajo a distancia.

7. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichas personas trabajadoras deberán ser adscritas al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente.

8. Las empresas informarán en un plazo no superior a diez días desde su formalización a los representantes de las personas trabajadoras de cada acuerdo de trabajo a distancia que se lleve a cabo así como de sus actualizaciones.

9. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

10. El acuerdo de trabajo a distancia debe contener lo establecido por la Ley 10/2021 respetando lo acordado en este convenio colectivo, pero se tendrá en cuenta que el horario establecido no podrá ser ni superior ni inferior en horas al correspondiente al trabajo presencial.

#### Disposición Transitoria en materia de compensación y absorción

Se establece la prohibición de aplicar el mecanismo de la compensación y absorción a los incrementos retributivos establecidos en el presente Convenio Colectivo para el año 2024 a aquellas personas trabajadoras a las que les fue aplicada la compensación y absorción sobre los incrementos retributivos establecidos en la anterior edición del Convenio Colectivo para los años 2021, 2022 y 2023.

Para las empresas que no aplicaron la compensación y absorción de los incrementos del Convenio anterior la presente Disposición no comportará efecto alguno, de forma que ni ampliará ni reducirá las facultades de absorción y compensación de las que dispusiera cada empresa con anterioridad a la aprobación del presente convenio.

Anexo I  
Planes de Igualdad

Artículo 1. Igualdad de trato y oportunidades



Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

1. Establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Todo ello con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
2. Fomentar que las empresas implementen una cultura corporativa igualitaria en todos sus ámbitos.
3. Fomentar la aplicación de políticas de igualdad en empresas de menos de 50 personas trabajadoras.

#### Artículo 2. Planes de igualdad

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

#### Artículo 3. Competencias de las empresas y los Representantes de las personas trabajadoras en la elaboración de los planes de igualdad.

Será competencia de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad realizar el diagnóstico de situación. Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas deberán negociar con los representantes de las personas trabajadoras el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje legislativos para la resolución de los conflictos.

Una vez acordado el Plan se procederá a su inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes. A estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de las personas trabajadoras con carácter semestral sobre su evolución, salvo que el plan estableciera una periodicidad menor, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

Si se detectara alguna circunstancia que impidiera la plena implantación del plan de igualdad, empresa y representantes de las personas trabajadoras establecerán las medidas correctoras necesarias para la consecución de los objetivos fijados en el mismo.

Los planes de igualdad, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, deberán revisarse como máximo cada cuatro años.

#### Artículo 4. Distintivo «igualdad en la empresa»

Si la empresa solicitara el distintivo «igualdad en la empresa», deberá entregar a los representantes de las personas trabajadoras copia de dicha solicitud y de la documentación que la acompañe para que



estos puedan emitir informe respecto a las medidas, planes o programas en base a los que se realice dicha solicitud. De emitirse el citado informe, la empresa lo incorporará a la documentación a registrar para la solicitud del distintivo.

Los representantes de las personas trabajadoras serán informados por la empresa respecto a la resolución administrativa que resuelva la solicitud, así como sobre su vigencia, prórrogas, suspensión, revocación o renuncia.

## Anexo II

Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio

### 1. Declaración de Principios.

Entre los Principios de Conducta y Actuación de las empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo está el «Respeto a las Personas» cómo condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23/3/2007, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo.

### 2. Ámbito personal

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo que no tuvieran un protocolo propio. Además, deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa, le sea de aplicación este Convenio Colectivo o no.

### 3. Definiciones y medidas preventivas

a) Acoso Moral (mobbing): Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera



circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

b) Acoso sexual. De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Acoso por razón de sexo. De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) Actos discriminatorios. Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales. Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

1. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.

2. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

3. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

e) Medidas preventivas. Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.

Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

4. Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras.

5. Procedimiento de actuación.

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual, por razón de sexo o acto discriminatorio, contando para ello con la participación de los representantes de las personas trabajadoras.

1. Principios del procedimiento de actuación.

El procedimiento de actuación se registrará por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento.
- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) **Ámbito de aplicación.** El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) **Iniciación del procedimiento.** El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los Responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo o acto discriminatorio. Esta comunicación puede realizarse por cualquier vía escrita o verbal, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de los representantes de las personas trabajadoras.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Una vez realizada la comunicación será necesario cumplimentar el formulario descrito en el artículo 10.5 de este Convenio Colectivo con el fin de establecer un registro de denuncias. Cada formulario cumplimentado deberá disponer de una referencia de expediente que se utilizará para el estudio estadístico y las comunicaciones necesarias.

d) **Medidas Cautelares.**

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la Comisión de Investigación, la Dirección de la empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

e) **Asistencia a las partes.**

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a la persona implicada que la haya designado.

En el caso de que la persona acosada lo requiera, la empresa deberá facilitarle asistencia psicológica de forma gratuita desde el momento de presentar la denuncia.

f) **Instrucción.**

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de la Comisión de Investigación que será la encargada de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

La persona encargada de Recursos Humanos de la empresa será la responsable de constituir la Comisión de Investigación. La Comisión de Investigación estará formada de forma paritaria por representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras. No se podrán asignar más de dos personas por cada parte. Los representantes de las personas trabajadoras elegirán las personas que los representarán en la Comisión de Investigación.



Las personas que conformen la Comisión de Investigación deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes. Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

Las personas participantes en la instrucción que formarán parte de la Comisión de Investigación, quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

En casos excepcionales y por acuerdo de toda la Comisión de Investigación se podrá contar con el asesoramiento de una persona externa que tendrá voz pero no voto en la decisión final del expediente.

g) Procedimiento Abreviado.

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la Comisión de Investigación se entrevistará por separado con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

El procedimiento abreviado no requiere de la emisión de informe. En caso de finalizar de forma satisfactoria con el fin de la situación de acoso se procederá al cierre del expediente sin mediar actuaciones adicionales.

El procedimiento abreviado es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de siete días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

h) Procedimiento formal.

El procedimiento formal se iniciará o bien por haber finalizado de forma no satisfactoria el procedimiento abreviado o a voluntad de la persona denunciante, por parte de la Comisión de Investigación, con el inicio de elaboración de un informe concluyente. Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

La instrucción concluirá con la emisión de un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudieran haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros de la Comisión de Investigación.

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la Comisión de Investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia.

i) Cierre del Expediente.

La Dirección de la empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 10 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

j) Seguimiento y evaluación del protocolo de acoso (en caso que no exista Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad)

Se creará una comisión de atención al acoso paritaria, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo.

Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo a la empresa si se considera necesario.

#### 5. Formulario de denuncia

Denuncia de:

- Acoso moral
- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Acoso discriminatorio

Persona denunciante

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

Persona denunciada (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

Persona que sufre el acoso, en caso de que no coincida con la denunciante (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

Hechos que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

Breve descripción de otra información que se aporte:

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de \_\_\_\_\_, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ 20\_\_.

Fdo: Recibí (Nombre y DNI)

Otros  
Anexo II

#### Tablas salariales 2024

	Técnico/a titulado/a:	Salari base	Plus conveni	Paga beneficios prorrateada	Total mes	Paga navidad	Paga verano	Total año
1	Técnico/a jefe	1.319,94	307,84	109,99	1.737,77	1.627,78	1.627,78	24.108,81
2	Técnico/a	1.087,71	184,79	90,64	1.363,14	1.272,50	1.272,50	18.902,66
3	Ayudante técnico/a	922,80	154,83	76,90	1.154,53	1.077,63	1.077,63	16.009,66
4	Practicante	946,41	162,91	78,87	1.188,19	1.109,32	1.109,32	16.476,95
	Técnico/a no titulado/a:							
5	Maestro/a fabricación	926,34	151,04	77,20	1.154,57	1.077,38	1.077,38	16.009,66
6	Encargado/a general	926,34	151,04	77,20	1.154,57	1.077,38	1.077,38	16.009,66
7	Encargado/a de sección	926,34	151,04	77,20	1.154,57	1.077,38	1.077,38	16.009,66
	Administrativo/a:							
8	Jefe/a administrativo/a	963,72	372,41	80,31	1.416,44	1.336,13	1.336,13	19.669,56
9	Adm. oficial 1.a	871,73	315,54	72,64	1.259,92	1.187,27	1.187,27	17.493,56
10	Adm. oficial 2.a	875,74	205,26	72,98	1.153,97	1.080,99	1.080,99	16.009,66
	Empleado/a mercantil:							
11	Jefe/a de ventas	958,81	311,26	79,90	1.349,96	1.270,06	1.270,06	18.739,70
12	Viajante	860,84	315,54	71,74	1.248,12	1.176,39	1.176,39	17.330,27
13	Corredor	835,60	248,26	69,63	1.153,49	1.083,86	1.083,86	16.009,66
	Subalterno/a:							
14	Magat. cobra.	1.017,75	53,10	84,81	1.155,66	1.070,85	1.070,85	16.009,66
15	Guarda, sereno	1.026,65	43,57	85,55	1.155,77	1.070,22	1.070,22	16.009,66



Generalitat de Catalunya  
**Departament d'Empresa i Treball**

Serveis Territorials a Tarragona

16	Telefonista	1.026,65	43,57	85,55	1.155,77	1.070,22	1.070,22	16.009,66
17	Personal de limpieza	1.037,83	31,59	86,49	1.155,90	1.069,42	1.069,42	16.009,66
	Personal de producción:							
18	Producción oficial 1.a	864,32	233,05	72,03	1.169,40	1.097,37	1.097,37	16.227,49
19	Producción oficial 2.a	868,30	213,23	72,36	1.153,88	1.081,53	1.081,53	16.009,66
20	Producción ayudante	868,30	213,23	72,36	1.153,88	1.081,53	1.081,53	16.009,66
	Personal empaquetado/envasado:							
21	Envas. oficial 1.a	864,32	233,05	72,03	1.169,40	1.097,37	1.097,37	16.227,49
22	Envas. oficial 2.a	868,30	213,23	72,36	1.153,88	1.081,53	1.081,53	16.009,66
23	Envasat ajudant	868,30	213,23	72,36	1.153,88	1.081,53	1.081,53	16.009,66
	Oficios diversos:							
24	Varios/as oficial 1.a	864,32	233,05	72,03	1.169,40	1.097,37	1.097,37	16.227,49
25	Varios/as oficial 2.a	868,30	213,23	72,36	1.153,88	1.081,53	1.081,53	16.009,66