

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO

Resolución EMT/147/2026, de 15 de enero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo para la industria metalográfica de Cataluña 2025–2026 (código de convenio núm. 79000285011994)

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo para la Industria Metalográfica de Cataluña 2025-2026 (código de convenio nº 79000285011994), suscrito en fecha 14 de noviembre de 2025 y enmendado en fecha 9 de enero 2026, por la parte empresarial, por la Unión Patronal Metalúrgica (UPM) y por la parte social, por la Federación de Industria FICA-UGT de Cataluña (FICA-UGT), y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el artículo 2.1) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de Reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de Régimen Jurídico y de Procedimiento de las Administraciones Públicas de Cataluña.

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del Convenio mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 15 de enero de 2026

Núria Gilgado Barbadilla

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Transcripción literal del texto firmado por las partes

XXIII Convenio colectivo de trabajo para la industria metalográfica de Catalunya (2025–2026)

Título preliminar

Capítulo primero

Disposiciones generales

Artículo 1

Obligatoriedad

1.1.- El presente convenio colectivo ha sido negociado, por la representación empresarial, Unió Metal·lúrgica de Catalunya y, por la parte sindical, por la Federación de Industria FICA-UGT de Cataluña (FICA-UGT) y por la Federación de Industria de Cataluña de CCOO (CCOO), siendo rubricado finalmente por la Unió Metal·lúrgica y por el sindicato mayoritario FICA-UGT, obliga a las empresas y a las personas trabajadoras del Sector por lo que sus contenidos obligacional y normativo serán de preceptiva observancia en los ámbitos territorial, funcional, personal y temporal pactados.

1.2.- Vigente el Convenio, su contenido no podrá ser alterado por las partes ni afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo acuerdo expreso en contrario alcanzado en el seno de su Comisión de Interpretación y Seguimiento.

Artículo 2

Vinculación a la totalidad

2.1.- Este Convenio constituye un todo orgánico, único e indivisible, basado en el equilibrio de los derechos y obligaciones recíprocamente asumidos por las partes, y como tal – cara a su aplicación práctica – deberá ser siempre objeto de consideración global y conjunta, no resultando admisibles las interpretaciones que pretendan valorar aisladamente las estipulaciones convenidas.

2.2.- Partiendo de que las condiciones pactadas en el presente Convenio serán consideradas globalmente, si la autoridad laboral estimase que alguno de los pactos de este Convenio conculca la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

Artículo 3

Compensación y absorción

3.1.- Las condiciones existentes con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio cualesquiera que fuesen su naturaleza, origen o denominación – serán absolutamente compensables, hasta donde alcance, con las pactadas en éste.

Excepcionalmente, no podrán ser objeto de compensación las condiciones económicas que traigan su causa de una transacción de derechos y/o condiciones más beneficiosas anteriores o que retribuyan una prestación concreta y específica que la persona trabajadora tenga necesariamente que realizar para percibirlas.

Excepcionalmente también, se mantendrán congeladas –en su importe equivalente en euros– las mejoras económicas voluntariamente abonadas por las Empresas hasta el 31 de diciembre de 1994 sobre las retribuciones del Xº Convenio, salvo que otra cosa se hubiera indicado –respecto de cualquiera de ellas– en el articulado de los Convenios posteriores.

3.2.- Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o alguno de los conceptos existentes, o que supongan creación de otros nuevos, sólo tendrán eficacia práctica cuando –consideradas en su totalidad y en cómputo anual– superen el nivel global del Convenio, quedando en otro caso absorbidas por las condiciones acordadas en éste.

Todo lo expuesto sin perjuicio de lo que con carácter específico se determine de manera concreta en la Cláusula Transitoria única de este Convenio

Artículo 4

Garantía personal

4.1.- Se respetarán, en cualquier caso, las situaciones personales consolidadas que resulten más beneficiosas que las derivadas de las estipulaciones del Convenio, manteniéndose esta garantía a título exclusivamente individual.

4.2.- Este compromiso deberá entenderse, en todo caso, sin perjuicio de la efectividad de las derogaciones o

CVE-DOGC-B-26022018-2026

modificaciones introducidas por el Convenio en el marco normativo anterior.

4.3.- Complemento ex categoría profesional.

Aquellas personas trabajadoras que al día inmediatamente anterior a la entrada en vigor del presente acuerdo percibiesen un salario superior al establecido para el grupo profesional al que queden adscritos, se les mantendrá la diferencia como complemento Ad personam, denominado Complemento ex categoría profesional. Dicho complemento no podrá ser ni compensable ni absorbible en ninguna circunstancia, y será revalorizado anualmente con el incremento que se pacte en el Convenio.

El pago de dicho complemento ex categoría profesional, calculada de forma anual, se abonará en 12 mensualidades.

Este complemento, dado que supone una garantía salarial para aquellas personas trabajadoras cuyos salarios de categoría eran superiores a los del grupo profesional, no será abonable a aquellas personas trabajadoras de nuevo ingreso.

4.4.- Asimismo, cualquier plus que a fecha 31 de diciembre 2014, estuviera calculado sobre unos importes y/o porcentajes superiores a los establecidos en el convenio, se mantendrá su fórmula de cálculo como condición más beneficiosa.

Artículo 5

Derecho supletorio

5.1.- En todo lo no previsto en el presente convenio, regirá el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y por el texto de la derogada Ordenanza Laboral para la industria Metalográfica y demás disposiciones generales.

Capítulo segundo

Ámbitos de aplicación

Artículo 6

Ámbito territorial

El presente Convenio se aplicará en los centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma de Catalunya, salvo que cuenten con Convenio colectivo propio o de Empresa.

Artículo 7

Ámbito funcional

7.1.- Se hallan incluidas en el ámbito de este Convenio las Empresas dedicadas a la fabricación de envases metálicos ligeros, tubos, aerosoles, tapas, tapones, cápsulas y demás precintos metálicos, a la decoración y barnizado de planchas metálicas y a su estampación, así como a cualesquiera otras actividades afines a las reseñadas.

7.2.- A estos efectos, se considerarán únicamente los productos fabricados con chapa de espesor igual o inferior a 0,5 mm. excepción hecha de los aerosoles, para los que no habrá limitación de espesor- así como los de composición mixta, siempre que de algún modo incorporen componentes metálicos.

Artículo 8

Ámbito personal.

8.1.- Se aplicará el Convenio al personal, que voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de las Empresas afectadas, siempre que por razón del vínculo contractual existente entre las partes se halle sujeto a la legislación laboral común.

CVE-DOGC-B-26022018-2026

8.2.- Quedarán, pues, expresamente excluidas de su ámbito de aplicación las personas comprendidas en cualquiera de los supuestos contemplados en los artículos 1.3 y 2.1 del Estatuto de los trabajadores.

8.3.- Todas las referencias efectuadas en el texto del Convenio a los conceptos de "persona trabajadora" o "personas trabajadoras" deberán entenderse realizadas, indistintamente, tanto a los de género masculino como femenino –salvo que otra cosa se desprenda claramente del contexto de la concreta cita de que se trate–.

Artículo 9

Ámbito temporal

9.1.- El presente Convenio entra en vigor el día 1 de enero del año 2025 y su duración, que será de 2 años para todas las empresas de su ámbito, finalizará el 31 de diciembre de 2026.

9.2.- No obstante lo dispuesto en el epígrafe anterior, el Convenio se entenderá automáticamente prorrogado de año en año, por tácita reconducción, de no mediar denuncia en forma del mismo, que habrá de ser notificada por escrito a las partes con un mes de antelación a la fecha de terminación de su vigencia.

9.3.- Denunciado en tiempo y forma el Convenio, perderán únicamente vigencia –al término de la pactada en el mismo– cláusulas obligacionales, manteniéndose en cambio sus efectos normativos –con carácter transitorio– hasta la entrada en vigor del que le sustituya, sin que ello pueda suponer perjuicio alguno para el cumplimiento de los acuerdos a que pueda llegarse en el nuevo Convenio.

Capítulo tercero

Comisión paritaria

Artículo 10

Atribuciones

La Comisión tendrá como funciones específicas las siguientes:

10.1.- La interpretación auténtica de las normas contenidas en el Convenio.

10.2.- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.

10.3.- El arbitraje en las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria en los conflictos colectivos que puedan suscitarse en relación con lo acordado en el Convenio.

10.4.- El análisis de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes y entre éstas y el resto del Sector Metalográfico catalán y español.

10.5.- Cualesquiera otras competencias que las partes decidan asignarle, de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

10.6.- La Comisión Paritaria deberá resolver la consulta realizada en un plazo no superior a 15 días, desde la fecha en que esta Comisión tenga conocimiento de la misma, en el supuesto de no recibir contestación en el plazo previsto, se dará por cumplimentado este trámite, debiendo el/los interesados acreditar a tal efecto, mediante certificación expedida por el/la Secretario/a, conforme no se ha producido resolución, pudiendo las partes, a partir de ese momento, acudir a las instancias que estimen conveniente.

Artículo 11

Composición

La Comisión estará integrada por seis (6) representantes de UMC, y otros tantos de las personas trabajadoras tres (3) de CCOO y tres (3) de UGT, pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de asesores con voz, pero sin voto.

Artículo 12

CVE-DOGC-B-26022018-2026

Funcionamiento

Las normas concretas de actuación interna de la Comisión serán las que esta misma se otorgue, debiendo reunirse siempre que lo solicite cualquiera de sus representaciones integrantes, o cuando sea válidamente requerida para ello por un tercero en alguno de los supuestos contemplados en el anterior artículo 10.

En caso de persistir el desacuerdo, las partes, podrán recurrir a los procedimientos de conciliación-mediación y/o en su caso arbitraje del (TLC), Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 13

Domicilio

Se considerará domicilio de la Comisión cualquiera de las sedes de las Organizaciones firmantes del Convenio:

13.1.- Unió Patronal Metal·lúrgica (UPM): 08003 Barcelona, Via Laietana, 32 4ª planta.

13.2.- Federació Nacional d'Indústria FICA-UGT de Catalunya, 08001 Barcelona Plaza Vázquez Montalbán 6, 2a planta (Rambla del Raval 29-35).

13.3.- Federació d'Indústria de Catalunya de CC. OO: 08003 Barcelona, Vía Laietana, 16, 3ª planta.

Título primero

Contratación y empleo

Capítulo primero

Principios generales

Artículo 14

Formulación

14.- En cuanto a la jubilación parcial y contrato de relevo se estará a la legislación vigente en esta materia, si bien, cuando la Dirección de empresa no pueda atender la solicitud planteada por la persona empleada, informará de su negativa por escrito a las partes.

Capítulo segundo

Tipología contractual

Artículo 15

Contrato para la formación en alternancia y contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

Estos contratos se regirán por lo previsto en el art. 11 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET)

Artículo 16

Contrato de duración determinada

De conformidad con lo previsto en el artículo 15 TRET, este contrato solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.

El contrato por circunstancias de la producción, previsto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores,

CVE-DOGC-B-26022018-2026

podrá concertarse por una duración máxima de doce (12) meses.

Artículo 17

Contrato de puesta a disposición

Este tipo de contratos sólo podrá suscribirse con Empresas de Trabajo Temporal de conformidad con la legislación vigente.

Título segundo

Clasificación profesional y movilidad funcional

Artículo 18

Norma general

18.1 La estructura de encuadramiento profesional del Convenio colectivo para la Industria Metalográfica de Catalunya consta de tres Divisiones funcionales (Técnicos/as, Empleados/as y Operarios/as) que están subdivididos, a su vez, en ocho grupos. Por lo tanto, cada puesto, deberá ser adscrito a una División funcional, y a un determinado Grupo, debiéndose de asignar el salario de Grupo establecido para el mismo.

18.2 El encuadramiento de las personas trabajadoras en el respectivo Grupo Profesional y División funcional, se realizará teniendo presente los criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, experiencia, responsabilidad, mando y complejidad que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un Grupo determinado, así como la formación requerida para cada uno de ellos.

18.3.- Dentro de los principios generales de clasificación profesional, en cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrá haber los Grupos y Divisiones que se estimen convenientes o necesarios, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

18.4.- Todas las personas trabajadoras serán adscritos a un determinado Grupo y a una División funcional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

18.5.- Los grupos profesionales serán los indicados en el anexo 1, que incluye la tabla de conversión de encuadramiento y la descripción de funciones.

La clasificación profesional regulada en el presente convenio entró en vigor a partir del día 1 de enero de 2015.

18.6.- La clasificación efectuada en el Convenio para la Industria Metalográfica de Catalunya, tiene como base la tabla de conversión de encuadramiento del acuerdo marco sobre Clasificación Profesional del Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalográfica y de Fabricación de Envases Metálicos.

18.7.- Manual de valoración de puestos de trabajo

El Manual de Valoración de Puestos de Trabajo, (MVPT) elaborado por la comisión de técnicos del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), será adoptado como manual de valoración de clasificación por la Comisión Paritaria de Clasificación del Convenio; el referido manual servirá como instrumento de trabajo de la propia Comisión y será de aplicación a las empresas afectadas por este Convenio, a excepción, de aquellas empresas que tengan realizada la valoración de puestos de trabajo de conformidad con otros manuales técnicos de valoración.

Artículo 19

Movilidad Funcional

19.1.- La movilidad funcional del personal podrá obedecer a las siguientes causas:

a) Petición de la persona interesada, por solicitud por escrito y motivada. Caso de acceder a dicha petición, la dirección asignará el salario a la persona trabajadora de acuerdo con lo que corresponda al grupo profesional que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

CVE-DOGC-B-26022018-2026

b) Mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la Dirección de empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.

c) No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña. La dirección, oídos los oportunos informes de los Servicios Médicos, Comité de Seguridad y Salud Laboral, la representación de las personas trabajadoras según los casos procederá a la movilidad funcional de la persona trabajadora interesada a otro puesto más acorde con sus facultades. Las condiciones económicas se regirán dentro del obligado respeto a las que deba disfrutar en atención a su grupo profesional, por las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.

d) Necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicará, como único criterio de selección, la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional de la persona trabajadora. A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta el orden inverso a la antigüedad en el taller, grupo profesional o empresa, respectivamente.

19.2.- La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Título tercero

Tiempo de trabajo

Capítulo primero

Jornada laboral ordinaria

Artículo 20

Duración

20.1.- Para cada uno de los años de vigencia del Convenio, la jornada laboral se fija en 1750 horas de trabajo efectivo y ello tanto si se prestan en jornada continuada como partida.

20.2.- No obstante, lo dispuesto en el epígrafe anterior, se respetarán en cualquier caso las condiciones más beneficiosas consolidadas que, computadas exclusivamente en términos de jornada laboral anual efectiva más reducida que la pactada en Convenio, pudiesen tener acreditadas las personas trabajadoras, las que se les mantendrán a título exclusivamente individual.

Artículo 21

El calendario laboral

El Calendario Laboral y el horario de trabajo se elaborarán por la Empresa y se negociarán cada año con la RLPT, tan pronto como se publique el calendario oficial de fiestas laborales.

Artículo 22

Flexibilidad

Con la pretensión o finalidad de evitar o en su caso minimizar efectos estructurales o coyunturales que, sobre el empleo producen las medidas colectivas de empleo previstas en los artículos 47.1 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, será preceptivo negociar en el trámite previsto en el artículo 51.2 párrafo tercero del Estatuto de los Trabajadores, con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, y con carácter previo a la decisión empresarial, medidas alternativas que eviten o bien reduzcan los efectos derivados de la aplicación de los citados artículos. Tales medidas alternativas podrán consistir, bien en flexibilidad horaria, bien en bolsa horaria.

CVE-DOGC-B-26022018-2026

Asimismo, se recomienda que antes de utilizar las medidas colectivas previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se agoten las posibilidades establecidas en el artículo 23 del presente Convenio.

Artículo 23

Flexibilidad coyuntural

En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y con el fin de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce a la empresa la facultad de modificar el horario de las personas trabajadoras, a través de las medidas previstas en los apartados a) y b) siguientes.

Para ello, la empresa previa información a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiere, preavisará con un mínimo de 5 días naturales de antelación a las personas trabajadoras individualmente afectadas. Durante el referido periodo de preaviso se negociará con vistas a la consecución de un acuerdo. Tras la finalización del periodo de preaviso la empresa notificará a las personas trabajadoras su decisión que surtirá efectos en la fecha prevista.

Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación del presente artículo la persona trabajadora percibirá mensualmente la retribución íntegra que le hubiese correspondido de no haberse producido la citada variación del tiempo de trabajo.

En cualquiera de las dos medidas ya sea flexibilidad y/o bolsa horaria, y para el supuesto de que la regularización prevista en cada una de ellas no pueda realizarse dentro del año natural, ésta no deberá superar el primer semestre del año siguiente.

Si llegado el final del período de regularización la persona trabajadora debiera horas a la empresa las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello. Por el contrario, si la persona trabajadora tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado bajo el concepto "Regularización Artículo 23" en función del importe establecido en el anexo nº 6, columna nº 1 del Convenio en cada momento.

Cuando por regularizaciones de jornadas anteriores la persona trabajadora tenga previsto por exceso de jornada la realización de un puente o varios días festivos continuados, se procurará que no se vea afectado por otra regulación de bolsa horaria en esos días.

Las citadas medidas son:

a) Flexibilidad horaria:

Consistente en la facultad de prolongar o reducir la jornada de la persona trabajadora hasta en 2 horas diarias y hasta un máximo de 40 días laborables, todo ello respetando la jornada de trabajo anual.

Asimismo, la empresa regularizará la prolongación o reducción aplicada, dentro de las jornadas laborables de la persona trabajadora hasta en 4 horas diarias.

b) Bolsa horaria:

La empresa dispondrá de una bolsa horaria de 120 horas/año, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Hasta el límite de dichas horas la empresa está facultada para realizar una variación de los días en que está distribuida la jornada ordinaria de la persona trabajadora establecida en el calendario laboral o modificar el número de jornadas laborables de la persona trabajadora.

La ampliación o reducción de jornadas laborales para regularizar la variación o modificación de jornadas laborales deberá realizarse a razón de jornadas completas.

Serán días inhábiles para la aplicación del presente apartado b) los siguientes días: 1, 5 y 6 de enero, 1 de mayo, 23 y 24 de junio, 24, 25, 26 y 31 de diciembre. Tampoco se verán afectados los días de vacaciones previstos según calendario vacacional de la empresa.

Cuando en aplicación del presente apartado b) deba trabajarse en días establecidos en el calendario laboral como de descanso o festivo para la persona trabajadora afectada, se le abonará a ésta adicionalmente, en el mes en que los trabaje, el importe establecido en el anexo 6 columna nº 2 del Convenio.

Por aplicación de lo establecido en este artículo el número de horas realizadas por la persona trabajadora durante siete días consecutivos no podrá ser superior a 58 horas en total.

Todo lo indicado en el presente artículo será aplicable salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 24

Descanso diario

En cuanto a la regulación del período de descanso a que se refiere el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, se estará expresamente a lo que las partes resuelvan concertar, especialmente respecto de la modalidad o modalidades concretas de disfrute del mismo, que serán en todo caso las que mejor se adapten a las características técnicas, organizativas o productivas del proceso de fabricación de que se trate, con vistas a que no se menoscabe su normal funcionamiento.

Capítulo segundo

Horas extraordinarias

Artículo 25

Concepto

Tendrán la consideración de tales las que excedan de las fijadas en cada caso como de jornada ordinaria semanal de trabajo.

Si la jornada es anual, las horas extras serán las que excedan de las horas anuales

Artículo 26

Compensación

26.1.- Mediando mutuo acuerdo de las partes, las horas extraordinarias realizadas preferentemente podrán ser compensadas en descanso jornada en la forma que en cada caso se determine, en lugar de ser retribuidas en metálico.

26.2.- De no ser así, su abono se efectuará de conformidad con el importe señalado para cada grupo profesional en el anexo nº 5 de la Tabla Salarial del Convenio.

26.3.- Se incorpora al texto de convenio dos nuevas columnas en el anexo nº 5 con los importes establecidos para las horas extraordinarias nocturnas y festivas con un incremento del 5 y 10 por ciento, respectivamente, si bien, este incremento no se aplicará en las empresas que abonen las horas extraordinarias con importes superiores a los establecidos en el convenio.

Artículo 27

Horas fuerza mayor

27.1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias de Fuerza Mayor, las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes. La realización de las mismas lleva implícita la necesaria información previa al Comité de empresa, delegados/as de personal o delegados/as de las secciones sindicales si existieren.

Capítulo tercero

Vacaciones

Artículo 28

Duración y distribución

28.1.- El personal afectado por el Convenio tendrá derecho a treinta y un (31) días de vacaciones anuales retribuidas, de los que al menos veintiún (21) días naturales se disfrutarán preferentemente en verano y de

CVE-DOGC-B-26022018-2026

forma ininterrumpida, quedando los otros diez (10) días laborables restantes para ser realizados en las fechas que acuerden las partes, pudiendo ser aplicados al disfrute de fiestas tradicionales y puentes a lo largo del año.

28.2.- La fijación y distribución de las vacaciones se efectuará en el marco del calendario laboral anual a que se refiere el anterior artículo 21 del Convenio.

En cualquier caso, el acuerdo de las partes al respecto tendrá plena ejecutividad.

28.3.- Será de aplicación, mientras dure su vigencia, lo dispuesto en el artículo 38.3 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores que textualmente dice: "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, 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 a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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 29

Retribución de Vacaciones

La retribución de los días de vacaciones se efectuará de la siguiente forma:

29.1.- Los conceptos integrantes de la retribución fija de la persona trabajadora se aplicarán por sus importes respectivos vigentes en el día o días de vacaciones de que se trate.

29.2.- Los conceptos integrantes de su retribución variable, de cualquier clase que fueren –excepto las horas extraordinarias, los Bonus por Objetivos y cualquier otra partida a ambos asimilable–, se aplicarán por el promedio acreditado por la persona trabajadora durante los noventa (90) últimos días trabajados.

29.3.- No se abonará ningún tipo de gastos suplidos ni cualesquiera otros conceptos compensatorios similares en los días de vacaciones.

Artículo 30

Bolsa especial de vacaciones

30.1.- La persona trabajadora que cese en la Empresa por cualquier causa que no sea el despido disciplinario declarado procedente, la declaración de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados o el fallecimiento tendrá derecho a disfrutar, antes de su baja, de unas vacaciones especiales de dos (2) meses de duración, si su antigüedad en el servicio fuera superior a quince (15) años.

La duración de estas vacaciones especiales será de tres (3) meses para el personal que acredite una antigüedad de veinticinco (25) o más años al servicio de la Empresa.

30.2.- El disfrute de esta bolsa especial de vacaciones deberá hacerse, necesariamente, en vigencia del contrato de trabajo, prolongando su duración en lo menester, salvo en caso de despido disciplinario.

30.3.- Este precepto no será de aplicación a las Empresas y a las personas trabajadoras que se hubieran acogido a lo dispuesto en el epígrafe 50.4 del XV Convenio colectivo del sector, salvo pacto expreso en contrario.

Capítulo cuarto

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

CVE-DOGC-B-26022018-2026

31.1.- La persona trabajadora, previo aviso y justificación suficiente, podrá ausentarse del trabajo –con derecho al salario contractual o pactado en los siguientes casos:

31.1.1.- Por matrimonio propio, quince (15) días naturales.

31.1.2.- Por matrimonio de padres, hijos/as o hermanos/as, un (1) día natural.

31.1.3.- Por nacimiento de nietos/as y los procedimientos de acogimiento y/o adopción), un (1) día natural.

31.1.4.- Por fallecimiento del cónyuge, hermanos/as, abuelos/as o nietos/as, tres (3) días. Se amplía en un (1) día más el permiso para el caso de fallecimiento de familiares de primer grado (solo para consanguinidad).

31.1.5.- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Por accidente no grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin ella, que precise reposo domiciliario, del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos, dos (2) días.

Cuando la intervención a practicar lo sea en régimen de cirugía ambulatoria, pernoctando en el domicilio sin más, se concederá sólo ese día y siempre que se trate del acompañante.

A estos efectos no se considerará hospitalización ni intervención ambulatoria la realización de pruebas médicas meramente rutinarias y/o de análisis clínicos.

31.1.6.- Para asistencia a la visita médica de especialistas del sistema de la Seguridad Social, por el tiempo necesario.

31.1.7.- Para asistencia a la visita médica de especialistas de libre elección fuera del sistema de la Seguridad Social y/o para el acompañamiento al médico de hijos/as menores de doce (12) años o personas con discapacidad en este caso, sin límite de edad, hasta un máximo de dieciséis (16) horas al año.

31.2.- A efectos de todos estos permisos:

31.2.1.- A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y la familia. (DOGC de 5 de agosto de 2010), y (BOE 21 de agosto de 2010), se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

31.2.2.- Los grados de parentesco a considerar respecto del artículo 31.1 y siguientes, lo serán tanto por consanguinidad como por afinidad, a excepción de la ampliación de un (1) día más previsto en 31.1.4 para el caso de fallecimiento de familiares de primer grado, que en este caso será solo por consanguinidad.

31.2.3.- Los días de licencia señalados se contarán desde la fecha misma del hecho justificativo de su concesión, salvo que la persona trabajadora haya conocido su propio acaecimiento estando, precisamente, en el trabajo y habiendo superado ya la mitad de su jornada, en cuyo caso contarán desde el día natural siguiente.

Como excepción a la regla del disfrute continuado e ininterrumpido de los permisos desde su fecha de concesión se establecen los supuestos que cursen con hospitalización del familiar de que se trate, en que la persona trabajadora podrá disfrutar de los días de permiso en fechas distintas a la del hecho causante y día/s inmediato/s mientras dure la hospitalización y que el número total de días laborables de permiso no exceda del que hubiera correspondido de haber disfrutado aquél desde la fecha del hecho causante. El preaviso de utilización a la Empresa en estos casos será de cuarenta y ocho (48) horas.

31.2.4.- A los tutores legales que acrediten su situación de conformidad con lo establecido en la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Catalunya, relativo a la persona y la familia (DOGC núm. 5686 de 5 de agosto de 2010 y BOE núm. 203 de 21 de agosto de 2010), se les reconocerán los mismos derechos y obligaciones respecto los permisos reconocidos en el presente artículo.

31.3.- En el permiso referido en el epígrafe 31.1.4, cuando la persona trabajadora deba efectuar con tal motivo un desplazamiento al efecto, su duración respectiva se ampliará en un (1) día natural –si el desplazamiento supera los ciento cincuenta (150) kilómetros – o en dos (2) días naturales –si supera los quinientos (500) kilómetros–. Tales distancias se computarán siempre desde el domicilio habitual de la persona trabajadora

31.4.- En todo lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los

Trabajadores y demás normas concordantes.

Artículo 32

Permisos para el cuidado del lactante

32.1.- La concreción del disfrute del descanso para el cuidado del lactante corresponderá a la persona trabajadora, quién deberá preavisar a la Empresa con diez (10) días naturales de antelación, cuando menos, a la fecha de inicio de este, salvo si éste coincidiese con los días inmediatamente posterior al parto.

32.2.- Las horas de lactancia podrán acumularse para ser disfrutadas en jornadas completas de libranza inmediatamente posteriores al disfrute del permiso por nacimiento, siempre que se preavise de tal circunstancia a la Empresa con diez (10) días naturales de antelación, cuando menos, a la fecha de inicio de esta concreta modalidad de disfrute.

Artículo 32 bis

A partir del año 2023, se establece un permiso retribuido de una jornada y media, entendiendo por jornada la de 8 horas, que no se podrá disfrutar por horas.

Será necesario que las personas trabajadoras preavisen con 7 días naturales de antelación al permiso retribuido de libre disposición del que pretendan disponer.

Asimismo:

- Su utilización se pactará de común acuerdo entre la empresa y la persona solicitante.
- En ausencia de acuerdo entre las partes, la empresa deberá informar en un plazo de 2 días laborables desde la petición inicial realizada, la causa de la denegación del permiso.

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

Artículo 33

Excedencias por razones familiares

33.1.- Se amplía a tres (3) años la duración de la excedencia voluntaria para atender al cuidado de familiares hasta el segundo grado (2º) de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, regulada en el artículo 46.3, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores, igualándose así con la prevista para atender al cuidado de hijos/as en el párrafo primero del propio artículo y apartado.

A efectos de su reingreso, los trabajadores que se hallen en cualquiera de estas situaciones de excedencia voluntaria gozarán de idéntica preferencia que los excedentes forzosos, siempre que soliciten su reincorporación a la Empresa por escrito, con un (1) mes de antelación, cuando menos, a la fecha de finalización de su disfrute.

33.2.- En el caso de accidentes o enfermedades graves, ya sean de larga duración –entendiendo por tales los que cursen con un mínimo de seis (6) meses– o que se hallen en fase aguda o terminal, tanto del cónyuge como de padres o hijos/as, exclusivamente, la persona trabajadora tendrá derecho a una excedencia voluntaria especial de hasta seis (6) meses de duración –que podrá disfrutar en uno o varios tramos mensuales, siempre en vida del/la paciente –, con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento del pariente, la persona trabajadora deberá reincorporarse al trabajo el día laborable inmediatamente posterior al de finalización del permiso retribuido derivado del óbito de referencia, que habrá de notificarse a la Empresa a la mayor brevedad posible.

En los demás supuestos, la reincorporación se producirá con un preaviso mínimo de cuarenta y ocho (48) horas a la fecha de efectos que se pretenda.

Título cuarto

Régimen retributivo

Capítulo primero

Salario base

Artículo 34

Concepto

34.1.- Estructura Salarial: Se establece como tal, con carácter general y mínimo, el especificado para cada uno de los Grupos profesionales de la Columna nº 5 del anexo nº1 de la Tabla Salarial del Convenio. (Salario base, Pagas extras (Junio/Diciembre), Complemento pagas extras (Junio/Diciembre), Paga extra-beneficios).

34.2.- Los Salarios Base fijados en este Convenio corresponden a un rendimiento de trabajo de sesenta (60) puntos Bedaux o a su equivalente en los demás sistemas de remuneración por incentivos que pudieran tener implantados las Empresas. De no contarse con ninguno de éstos, se entenderá por rendimiento normal –a efectos de lo previsto en el presente artículo– el de un operario de capacidad normal.

Capítulo segundo

Complementos salariales

Artículo 35

Plus de antigüedad

35.1.- A partir del 1 de enero de 1995 no se generará más tiempo de antigüedad a efectos de su retribución por este Plus, quedando desde esa fecha formalmente derogado entre las partes el artículo 59 de la Ordenanza Laboral del Sector.

Paralelamente, la antigüedad acreditada por las personas trabajadoras a 31 de diciembre de 1994 les será compensada con la percepción del denominado Complemento Personal Sustitutorio (CPS) en las condiciones que a continuación se especifican.

35.2.- El inicial importe en Pesetas de este Complemento, que no podrá ser minorado en el futuro bajo ningún concepto –y que se mantendrá convertido en su contravalor en euros–, se determinará por aplicación del porcentaje señalado en la escala del epígrafe siguiente sobre el Salario Base diario o mensual –de la Tabla Salarial Revisada de 1994– que corresponda a la categoría profesional ostentada a 31 de diciembre de dicho año.

Este concepto se percibirá tanto en las doce (12) mensualidades ordinarias cuanto en las Gratificaciones Extraordinarias de Junio y diciembre y en la Participación en Beneficios.

35.3.- La tabla de conversión del anterior Plus de Antigüedad en el nuevo Complemento Personal Sustitutorio (CPS) se ha confeccionado teniendo en cuenta el número de años completos de antigüedad acreditados por las personas trabajadoras a 31 de diciembre de 1994, partiendo de un mínimo de uno (1) y hasta un máximo de veinticinco (25) años computables, de conformidad con el siguiente escalado:

Años de antigüedad	Porcentaje consolidado
01	00,50
02	01,00

CVE-DOGC-B-26022018-2026

03	01,50
04	02,00
05	05,00
06	05,50
07	06,00
08	06,50
09	07,00
10	10,00
11	10,50
12	11,00
13	11,50
14	12,00
15	15,00
16	15,50
17	16,00
18	16,50
19	17,00
20	20,00
21	20,50
22	21,00
23	21,50
24	22,00
25	25,00

35.4.- El Complemento Personal Sustitutorio (C.P.S.) tendrá la consideración de condición más beneficiosa y se respetará –a cada persona trabajadora que lo acredite– a título exclusivamente individual.

Artículo 36

Plus de asistencia y puntualidad

36.1.- Las Empresas abonarán por tal concepto a su personal la cantidad especificada para cada Grupo profesional en el Anexo 3 de la Tabla Salarial del Convenio, más un diez por ciento (10%) del Complemento Personal Sustitutorio (C.P.S.) que pueda tenerse mensualmente acreditado, en su caso.

CVE-DOGC-B-26022018-2026

36.2.- Este Plus se devengará por períodos mensuales, escalonándose su pérdida –por faltas injustificadas– de la siguiente forma:

36.2.1.- A la primera (1ª) falta, un diez por ciento (10%).

36.2.2.- A la segunda (2ª) falta, un veinte por ciento (20%) más.

36.2.3.- A la tercera (3ª) falta, un treinta por ciento (30%) más.

36.2.4.- A la cuarta (4ª) falta, el cuarenta por ciento (40%) restante.

Excepcionalmente, no computará a estos efectos la primera (1ª) falta injustificada de puntualidad del mes.

36.3.- Por su parte, no tendrán la consideración de faltas de puntualidad o asistencia, a efectos de la percepción de este Plus, las originadas por alguno de los siguientes supuestos, siempre que medie justificación suficiente:

36.3.1.- Asistencia a la visita tanto del médico de familia cuanto de los especialistas de la Seguridad Social.

36.3.2.- Permiso o licencia por intervención quirúrgica o muerte del cónyuge, padres, madres, hijos/as, hermanos/as, abuelos/as o nietos/as, o por nacimiento o adopción de hijos.

36.3.3.- Cumplimiento de funciones de carácter sindical por los cargos representativos.

36.3.4.- Comparecencia a citaciones judiciales o gubernativas –incluidas la obtención y renovación del DNI– y asistencia a exámenes correspondientes a estudios oficiales –con inclusión del obligatorio para la obtención del permiso de conducción.

36.3.5.- Disfrute de los períodos reglamentarios de vacaciones.

Artículo 37

Plus de carencia de incentivos

37.1.- Las Empresas que no tengan adoptado sistema alguno de remuneración por incentivos, abonarán a su personal un Plus compensatorio cuya cuantía será la especificada para cada Grupo profesional en el anexo nº 2 de la Tabla Salarial del Convenio.

37.2.- No se causará derecho al devengo de este Plus de no alcanzarse el rendimiento normal a que se alude en el anterior artículo 34.2.

Artículo 38

Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 de la noche y las 06:00 de la mañana –salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, o se acuerde la compensación de este trabajo con descansos– tendrán una retribución específica consistente en el abono de un Plus cuya cuantía será la determinada para cada Grupo profesional del anexo nº 4 de la Tabla Salarial del Convenio.

Artículo 39

Gratificaciones extraordinarias

39.1.- El personal afectado por el Convenio tendrá derecho a percibir dos (2) Gratificaciones Extraordinarias anuales cuyo importe está fijado en las columnas nº 2 y 3 del anexo nº 1, más el Complemento Personal Sustitutorio (CPS) cuando corresponda.

39.2.- El módulo de cálculo establecido en el epígrafe anterior no será de aplicación a las Empresas que abonen ya estas Gratificaciones a salario real.

39.3.- Estas Gratificaciones se harán efectivas los días 22 de Junio y 22 de Diciembre de cada año –o el día hábil inmediatamente anterior a los citados, caso de ser festivos–.

Artículo 40

Participación en beneficios

Todo el personal que preste sus servicios en las Empresas afectadas por el Convenio tendrá derecho a una Participación en Beneficios en proporción a las retribuciones que hubiere percibido durante el año natural, de acuerdo con las normas que a continuación se especifican:

40.1.- La Participación en Beneficios será la establecida en la columna nº 4 del anexo nº 1 más el Complemento Personal Sustitutorio (CPS) cuando corresponda en cada caso.

40.2.- La persona trabajadora que hubiere ingresado o cesado durante el año y prestados servicios un mínimo de treinta (30) días –consecutivos o no–, tendrá derecho a la Participación en Beneficios de acuerdo con las cantidades percibidas por dichos conceptos en el período de que se trate.

40.3.- El período de devengo coincidirá con el año natural y la liquidación deberá practicarse y ser satisfecho su importe dentro de los seis (6) meses siguientes al término del mismo, no obstante, lo cual en 31 de marzo las personas trabajadoras podrán solicitar la percepción de una cantidad a cuenta que no exceda del cincuenta por ciento (50%), aproximadamente.

Artículo 41

Premio de vinculación

Las empresas abonarán por tal concepto a las personas trabajadoras el importe correspondiente a una (1) Gratificación Extraordinaria de junio o diciembre los meses en que, exactamente, cumplan treinta (30), treinta y cinco (35), cuarenta (40), cuarenta y cinco (45) o cincuenta (50) años de antigüedad a su servicio.

Capítulo tercero

Indemnizaciones y suplidos

Artículo 42

Dietas

En caso de desplazamiento del personal por cuenta de la Empresa, se abonará:

Año 2025: El importe de la dieta completa será de 65,10€, y/o el importe de la media dieta será de 32,55€.

Año 2026: El concepto de la dieta completa será de 66,89€ y/o el importe de la media dieta será de 33,44€.

Capítulo cuarto

Normas sobre aplicación e inaplicación del incremento retributivo.

Artículo 43

Aplicación

43.1.- Los importes señalados para cada concepto retributivo en la Tabla Salarial del Convenio se entienden brutos y referidos a la cumplimentación de la total jornada laboral prevista, por lo que de no ser ése el caso – por cualquier causa que fuere– su cálculo se efectuaría proporcionalmente.

43.2.- La tabulación del Plus de Asistencia y Puntualidad (artículo 36), del Plus de Carencia de Incentivos (artículo 37) y del plus de Nocturnidad (artículo 38) posibilitará, en lo sucesivo, la negociación diversificada de los distintos conceptos retributivos de Convenio, modificando así la incidencia relativa de cada uno de ellos en la total estructura salarial.

De no alcanzarse acuerdo expreso de las partes en ese sentido, la evolución futura de estos tres (3) Pluses

CVE-DOGC-B-26022018-2026

contemplará una variación porcentual igual a la que se pacte para el Salario Base de Convenio (artículo 34.1).

43.3.- Las empresas afectadas por el presente Convenio dispondrán de un plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de publicación del Convenio en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya (D.O.G.C.) para liquidar a las personas trabajadoras los atrasos, por diferencias, producidos desde el 1 de Enero del año que corresponda.

Artículo 44

Inaplicación condiciones de trabajo

44.1.- Las condiciones establecidas en el Convenio obligan, en su condición de mínimos legales, a todas las Empresas y las personas trabajadoras incluidas en sus ámbitos de aplicación territorial, funcional, personal y temporal.

44.2.- Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la Dirección de Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, se podrá proceder a la inaplicación en la empresa las condiciones de trabajo que afecten a las materias reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

44.3.- En los supuestos de ausencia de Representación Legal de las personas trabajadoras en la empresa, éstos podrán atribuir una representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

44.4.- El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio colectivo. El acuerdo de inaplicación deberá determinar las nuevas condiciones de trabajo a percibir por las personas trabajadoras de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio.

44.5.- En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio. En caso de persistir el desacuerdo, las partes, podrán recurrir a los procedimientos de conciliación-mediación y/o en su caso arbitraje del (TLC), Tribunal Laboral de Cataluña.

Capítulo quinto

Actualización retributiva

Artículo 45

Retribución salarial: Años 2025 y 2026

45.1. Año 2025: Las tablas y anexos salariales, así como, los importes de las dietas, medias dietas y complemento "ex categoría profesional", figuran como anexo Tablas Salariales Retribución año 2025".

45.2. Año 2026: Las tablas y anexos salariales, así como, los importes de las dietas, medias dietas y complemento "ex categoría profesional", se incrementarán con el 2,75 por ciento. Tal incremento se realizará sobre los importes percibidos y vigentes a 31 de diciembre 2025, figuran como anexo Tablas Salariales Retribución año 2026

Artículo 46

Cláusula de revisión para los años 2025 y 2026

Se establece una cláusula de revisión de garantía salarial en la cuantía del 85% del diferencial entre la suma de los IPC reales de los años 2025, y 2026, y la suma de los incrementos pactados para cada uno de estos años de forma que las tablas del año 2027 se incrementarán a 1 de enero de 2027 con este porcentaje.

Título quinto

CVE-DOGC-B-26022018-2026

Mejoras sociales

Artículo 47

Ayuda escolar

47.1.- En el año 2025, se abonará por este concepto, la suma de ciento ochenta y cinco (185,00) euros anuales brutos. A partir del año 2026, se abonará la suma de ciento ochenta y siete (187,00) euros brutos anuales. En ambos casos, por cada hijo/a en edad escolar, entendiéndose por tal el período comprendido entre el ingreso en la guardería y la fecha que se cumplan los dieciséis (16) años de edad, siempre que se acredite su matriculación en un Centro de enseñanza autorizado, extremos todos ellos que deberán justificarse cumplidamente por los interesados. Cualquier divergencia de interpretación que pueda producirse se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio.

47.2.- El pago de la expresada suma podrá efectuarse de una sola vez los meses de septiembre y octubre – o prorrateado por mensualidades, a criterio de la Empresa.

47.3.- Causarán derecho a esta ayuda el padre o la madre, pero sólo uno de ellos.

47.4.- Cuando se cumplan los 16 años una vez iniciado el curso escolar (septiembre-junio) y la empresa haya optado por el pago mensual, se continuará su abono hasta la finalización de dicho curso escolar (junio del año en curso).

Artículo 48

Ayuda por hijos/as con discapacidad

48.1.- En el año 2025, se abonará por este concepto, la suma de ciento tres (103,00) euros brutos mensuales. A partir del año 2026, se abonará la suma de ciento cinco (105,00) euros brutos mensuales. Por cada hijo/a con discapacidad oficialmente reconocido como tal y por el que se estén percibiendo prestaciones al efecto de la Seguridad Social, extremos todos ellos que deberán justificarse cumplidamente por los interesados.

48.2.- Causarán derecho a esta ayuda el padre o la madre, pero sólo uno de ellos.

Artículo 49

Ayudas por Incapacidad permanente y defunción

49.1.- Las Empresas garantizarán a su personal la percepción de la suma de quince mil (15.000,00) euros brutos en los siguientes supuestos:

49.1.1.- Muerte.

49.1.2.- Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo o Gran Invalidez, siempre que cualquiera de estas situaciones comporte la baja definitiva de la persona trabajadora en la plantilla de la Empresa.

49.2.- Los distintos grados de incapacidad mencionados en el epígrafe anterior deberán hallarse legalmente reconocidos de conformidad con la normativa vigente de Seguridad Social.

Artículo 50

Ayuda por jubilación

A todos los efectos, queda suprimido a futuro este concepto desde la fecha de entrada en vigor del XVIº Convenio, el 30 de junio de 2005.

Título sexto

CVE-DOGC-B-26022018-2026

Disposiciones varias

Capítulo primero

Principio de igualdad y no discriminación

Artículo 51

Formalización

Las Organizaciones firmantes del Convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad y no discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto de su voluntad de incidir –por vía normativa, incluso– en la superación de los condicionamientos negativos que se hallan en la base de sustentación de actitudes de segregación, intolerancia o menosprecio, ya sean de corte sexista, racista, xenófobo, religioso, ideológico, cultural o social.

Artículo 51 bis

Medidas planificadas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI

Para aquellas empresas de más de 50 personas trabajadoras que no dispongan de su propio Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, las organizaciones firmantes acuerdan la incorporación al Convenio del protocolo y medidas que se incluyen en el Anexo 2.

Capítulo segundo

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 52

Vigilancia de la salud

52.1.- Las Empresas garantizarán a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

52.2.- Para ello, se estará expresamente a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las demás normas concordantes o de desarrollo.

Artículo 53

Prendas de trabajo

53.1.- Las Empresas proveerán a las personas trabajadoras dos (2) equipos de ropa de trabajo al año, entendiéndose por tales los integrados, básicamente, por mono, o bata, o chaqueta/pantalón, o camisa/pantalón, o asimilables y calzado de seguridad, según las normas de uniformidad acordadas por la Dirección.

53.2.- Dichos equipos deberán ser entregados antes del día 30 de Junio de cada año.

Artículo 54

Mejora de prestaciones

54.1.- Las Empresas abonarán a su personal el sesenta por ciento (60%) de la base reguladora de I.T. durante los tres (3) primeros días de la primera baja médica del año derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

54.2.- Asimismo, las Empresas complementarán las prestaciones económicas que tengan que abonar por accidente de trabajo hasta el cien por cien (100%) de la base reguladora, en los siniestros ocurridos dentro de la jornada laboral, ya sea en el centro de trabajo o fuera del mismo desempeñando tareas encomendadas por la propia Empresa-, si como consecuencia de dichos accidentes se producen lesiones que requieran intervención quirúrgica, con o sin internamiento hospitalario. Aquellos accidentes de trabajo o enfermedad profesional, que no requieran intervención quirúrgica, con o sin internamiento hospitalario, se complementarán hasta el 100 por cien de la base reguladora a partir del undécimo día de baja, (11) inclusive, hasta el alta médica.

Capítulo tercero

El acoso sexual en las relaciones de trabajo

Artículo 55

Prevención de situaciones de acoso y protocolo de actuación en el entorno laboral

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquiera de otra de sus vertientes, y, adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes ante una persona de la Dirección de la Empresa.

I.- Definiciones

A.- Acoso sexual

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este acoso por parte de los/las compañeros/as o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

B.- Acoso moral

Se entenderá por acoso moral toda conducta, practica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual.

Este acoso por parte de compañeros/as o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

Procedimiento de actuación en situaciones de acoso

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminada a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de las personas trabajadoras la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos/as los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

CVE-DOGC-B-26022018-2026

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Capítulo cuarto

Derechos sindicales

Artículo 56

Crédito horario

56.1.- Sin superar en ningún caso el número total de horas de ausencia retribuida del puesto de trabajo a que en conjunto puedan tener derecho de conformidad con lo previsto en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, los/las Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa podrán acordar la acumulación de dichas horas entre integrantes de una misma candidatura sindical, comunicándolo previamente por escrito a la Empresa.

56.2.- Los/las representantes sindicales que participen tanto en la Comisión Negociadora como en la Comisión Paritaria del Convenio, mantendrán su vinculación como personas trabajadoras en activo en alguna Empresa afectada por el mismo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores/as.

Artículo 57

Facilitación de medios materiales a la Representación Legal de las personas trabajadoras (RLPT).

Los equipamientos mínimos con que deberán contar los locales eventualmente puestos por la Empresa a disposición de la RLPT –en los términos previstos en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores– serán los siguientes:

57.1.- Mesa o mesas de trabajo suficientes para reunir en torno a ellas a todos los miembros de la RLPT.

57.2.- Sillas, en el número correspondiente.

57.3.- Un armario con llave, adecuado para guardar libros, archivos, documentos y cualesquiera otros materiales o enseres de la RLPT

57.4.- Una mesa auxiliar con un terminal de ordenador (CPU, pantalla, teclado, ratón, altavoces y demás elementos accesorios del puesto, en función de su configuración concreta) y una impresora, que serán también facilitados por la Empresa, junto con su mantenimiento periódico. El software mínimo proporcionado estará integrado por un paquete "office" estándar. Se dispondrá también de una dirección de correo electrónico y una salida a Internet limitada a las labores de su representación, básicamente dirigida a contactar con la Empresa, las personas trabajadoras, las Organizaciones Sindicales presentes en la propia RLPT, la Administración Laboral y la Jurisdicción Social.

Artículo 58

CVE-DOGC-B-26022018-2026

Delegados/as sindicales

58.1.- A fin de potenciar la interlocución con las Organizaciones Sindicales y las personas trabajadoras a ellas afiliadas, en las Empresas o centros de trabajo que cuenten con una plantilla de personal propio de entre ciento veinticinco (125) y doscientos cuarenta y nueve (249) personas trabajadoras, ambos inclusive, las Secciones Sindicales que se constituyan de conformidad con lo previsto en la LOLS podrán elegir un (1) Delegado/a Sindical especial, que deberá ser necesariamente uno de los miembros del Comité de Empresa elegidos en su candidatura.

58.2.- Este delegado/a, que simultaneará pues sus funciones representativas unitarias con las sindicales, dejará de serlo:

58.2.1.- Si causa baja en el Comité de Empresa, por cualquier causa que fuere.

58.2.2.- Si abandona las filas de la Organización Sindical en cuya lista fue elegido y pasa a integrarse en cualquier otra o se convierte en "independiente".

58.3.- Las funciones y garantías de este Delegado/a serán las previstas en la LOLS salvo en el crédito horario retribuido específicamente concedido para la cumplimentación de su labor como tal, que será de cuatro (4) horas mensuales, cuyo cómputo se llevará de forma independiente al del crédito que le corresponda como miembro del Comité de Empresa, siendo inacumulables uno y otro.

Capítulo quinto

Resolución extrajudicial de conflictos

Artículo 59

Tribunal Laboral de Catalunya (TLC)

59.1.- Con carácter general, las partes han acordado la potenciación de su utilización como marco alternativo para la solución –por vía de mediación, conciliación o, en su caso, arbitraje – de los conflictos tanto individuales como colectivos que puedan suscitarse en el Sector.

59.2.- Más en concreto, las partes han convenido el sometimiento expreso a los procedimientos de conciliación y mediación y arbitraje del TLC para la resolución de los conflictos colectivos que puedan plantearse en los ámbitos de aplicación del Convenio, así como para la de los individuales no expresamente excluidos del conocimiento de dicho Tribunal, y ello a efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre reguladora de la Jurisdicción Social

Capítulo sexto

Disposiciones finales

Artículo 60

Bilingüismo

A nivel de Empresa, se articularán asimismo las oportunas medidas, como la doble redacción de avisos, notas, comunicaciones.

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria única

Compensación y absorción

CVE-DOGC-B-26022018-2026

Durante la vigencia de este Convenio, para los años 2025, 2026, no operará la compensación y/o absorción.

Todas las cantidades abonadas desde el 1 de enero de 2025, en concepto de "a cuenta convenio" o cualesquiera otros conceptos de naturaleza similar, van a cuenta de la revisión técnica. Y de ser superiores a ésta, las diferencias irán a cuenta del convenio del 2025.

Pactos complementarios

Primero

Comisión de igualdad

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto empresariales como sindicales, están interesados en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. El punto de partida será la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Como primeras medidas en esta línea de trabajo, se han acordado por las partes las siguientes:

Que sus propias representaciones, a nivel de Comisión Negociadora, Comisión Paritaria del Convenio o cualquier otra que puedan establecerse en el futuro, tiendan efectivamente a la paridad de integrantes de uno y otro sexo.

Que otro tanto ocurra con las candidaturas que se presenten a las elecciones sindicales, procurando alternar hombres y mujeres en las listas para fomentar la igualdad de sexos en la configuración final de las RLPT.

En la configuración y desarrollo de las iniciativas tendentes a la consecución de esa igualdad real de géneros, se tendrán especialmente en cuenta las recomendaciones que puedan plantearse desde las Secretarías de la Mujer de las Organizaciones firmantes, el "Institut Català de la Dona" y otros foros similares.

A tal efecto, la representación empresarial y sindical, firmantes del presente convenio acuerdan incorporarse a la Comisión de Igualdad que fue constituida en el ámbito del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona.

Segundo

Comisión para la prevención de riesgos laborales

Con objeto de contribuir a la consolidación y mejora de la prevención de riesgos laborales a través del Diálogo social en el seno del convenio, ambas partes, consideran necesario crear el marco adecuado que permita, a los Empresarios/as y las personas trabajadoras a través de sus representantes, ayudar a prevenir y reducir la siniestralidad laboral, desarrollando propuestas que faciliten crear una Cultura Preventiva, en cada empresa.

Asimismo, entendemos que la cultura preventiva debe alcanzar en la medida de lo posible a la correcta gestión del medio ambiente.

Por todo ello:

Acuerdan: formar parte de la Comisión de Industria de prevención de Riesgos Laborales que se constituya a nivel Autonómico.

Tercera

Comisión para la formación

A todos los efectos, la representación empresarial y sindical, firmantes del presente Convenio acuerdan incorporarse a la Comisión para la Formación que fue constituida en el ámbito del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona.

CVE-DOGC-B-26022018-2026

Cuarta

Comisión paritaria de clasificación profesional

Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria específica sobre la Clasificación Profesional para garantizar la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del nuevo Acuerdo de Clasificación Profesional, basado en Divisiones funcionales y Grupos Profesionales.

La Comisión Paritaria de Clasificación estará compuesta por 12 miembros: 6 representantes de UMC, 3 de CCOO. y 3 de UGT.

Cualquier conflicto o discrepancia que pueda surgir entre la empresa y la RLPT en la aplicación de la Clasificación Profesional, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión Paritaria, la cual deberá resolver las consultas realizadas en un plazo no superior a 30 días, desde la fecha en que tenga conocimiento de la misma.

Las discrepancias que no hayan podido resolverse en el seno de la Comisión Paritaria se someterán al trámite de conciliación, mediación y en su caso arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya.

La Comisión Paritaria sobre clasificación profesional, se reunirá tantas veces sean necesarias, con objeto de verificar la aplicación del nuevo sistema de grupos profesionales.

A efectos de notificación la Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional, tiene su domicilio en: Unió Patronal Metal·lúrgica, en Via Laietana, 32 - 4ª, 08003 de Barcelona.

Quinto

Compromiso en materia de violencia de género

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a negociar y alcanzar acuerdos en materia de protección de las mujeres víctimas de violencia de género antes de la finalización de la vigencia del presente convenio (2025-2026).

Anexo 1

Descripción de los factores y funciones que definen la pertenencia a un grupo y nivel profesional

Criterios generales

1.- La Clasificación Profesional se ha establecido atendiendo a los criterios del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores; es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada división diversos Grupos profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Con este sistema se sustituye la antigua clasificación basados en categorías profesionales, tomándose estas como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

2.- La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

3.- En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores, siempre se tendrá en cuenta que no se menoscaben derechos: a la dignidad, a la ocupación efectiva, a la formación, al reciclaje y a la promoción en el empleo.

4.- La estructura de encuadramiento profesional del Convenio Colectivo para la Industria Metalográfica de Catalunya consta de tres Divisiones funcionales (Técnicos, Empleados y Operarios) que están subdivididos, a su vez en Grupos Profesionales. Por lo tanto, cada puesto, deberá de ser adscrito a una división Funcional y a un Grupo determinado.

5.- Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrá haber las divisiones

CVE-DOGC-B-26022018-2026

funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

6.- Todas las personas trabajadoras afectados por este Acuerdo serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Directivos/as y Técnicos/as

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Empleados/as

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica- contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Operarios/as

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Descripción de los factores que definen la pertenencia a un Grupo Profesional.

Los factores que a continuación se enumeran son determinantes y por lo tanto definen la pertenencia a cada uno de estos Grupos.

A. Conocimientos

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

B. Iniciativa

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C. Autonomía

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

D. Responsabilidad

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E. Mando

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

El grado de supervisión y ordenación de tareas

La capacidad de interrelación

Naturaleza del colectivo

Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado. Así como el espacio y las condiciones en las que debe de desarrollar las tareas del puesto encomendado.

Descripción de los Grupos Profesionales:

La descripción de los distintos Grupos es la siguiente:

Grupo 1:

Criterios generales: Se incluyen en este grupo a las personas que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad y desempeñan puestos directivos.

Formación: Titulación universitaria o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completada con estudios específicos o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su función.

Ejemplos: En este grupo se incluyen, a título enunciativo, algunas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes, según el tamaño de la empresa:

1. La elaboración de la planificación, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o la política adoptada.
2. La responsabilidad del desarrollo de tareas informáticas, procesos y sistemas. El mantenimiento y establecimiento de estructuras y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.
3. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico - laboral y fiscal, compras, recursos humanos, personal, etc.
4. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
5. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
6. Responsabilidad y dirección de la explotación del sistema informático y/o de redes locales de servicios informáticos, sobre el conjunto de servicios de procesos de datos.
7. Tareas de dirección total de la gestión comercial de la empresa.
8. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
9. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

Grupo 2:

Criterios generales: Se incluyen en este grupo a los puestos con un alto grado de exigencia en los factores de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional o con mando sobre ellos.

Formación: Titulación universitaria o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. **Tareas:** En este grupo se incluyen, a título enunciativo, algunas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas de coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos homogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento sujeto a la supervisión directa de una persona de nivel superior (calidad, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, compras, recursos humanos, área de salud laboral, personal, etc.).
2. Tareas de dirección de la gestión comercial de la empresa, con amplia responsabilidad sobre un segmento de mercado o sector geográfico delimitado.
3. Tareas técnicas de alta complejidad y polivalencia, con cierto grado de iniciativa dentro de su campo, desarrolladas bajo supervisión de una persona de nivel superior, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa (investigación, definición de procesos industriales, etc.).
4. Tareas preparatorias y o formativas previas a la ocupación de un puesto de grupo superior.
5. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las menores dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.

Grupo 3:

Criterios generales: se incluyen en este grupo a las personas que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un alto contenido de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores.

Formación: Equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior (CFGM o CFGS) o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas: En este grupo se incluyen, a título enunciativo, algunas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas complejas de toda clase de proyectos, incluidos de I+D+i, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
2. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de personas trabajadoras, dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada, en una línea del proceso de producción, o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
3. Tareas bajo supervisión de índole técnica, administrativa, de responsable de laboratorio, de organización, de gestión de compras o de aprovisionamiento de bienes complejos.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de todo un turno o de una unidad de producción, que deban ser secundadas por uno o varios supervisores del nivel inferior.
5. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.
6. Tareas técnicas administrativas o de organización que consisten en la responsabilidad sobre el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados, que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo y pudiendo tener personal a su cargo.

CVE-DOGC-B-26022018-2026

7. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos basándose en el plan contable y presupuestos de la empresa.

8. Tareas técnicas del área de seguridad y salud de la empresa, realizadas bajo la supervisión de un directivo o técnico de nivel superior.

Grupo 4:

Criterios generales: Se incluyen en este grupo aquellas personas que realizan trabajos de ejecución autónoma, de cierta complejidad, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, y pudiendo tener mando jerárquico.

Formación: Equiparable a Bachillerato, Ciclo Formativo de Grado Medio (CFGM) o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, y/o con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas: En este grupo se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (impresión, electrónica, troquelaje y matricería, montaje, soldadura, electricidad, etc.).
2. Tareas que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que sean secundadas por una o varias personas trabajadoras del grupo inferior.
3. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo, pudiendo tener personal a su cargo.
4. Tareas que consisten en la responsabilidad total en la programación, supervisión, preparación, puesta a punto y operativa en máquinas, procesos y líneas de producción de impresión, offset, serigrafía, huecograbado, flexografía, tipografía e impresión en general, pudiendo tener personal a su cargo.
5. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).
6. Tareas de supervisión, de personal y de su trabajo final, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior tales como: toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso productivo como después de terminadas, basándose en planos, tolerancias, composiciones, aspecto y normas de utilización con alto grado de decisión en la aceptación, así como las tareas administrativas y de laboratorio.
7. Tareas de delineación de proyectos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
8. Tareas de traducción y atención de comunicaciones personales con alta confidencialidad, y suficiente dominio de al menos dos idiomas extranjeros, así como la utilización de programas específicos.
9. Tareas de venta y comercialización de productos, con autonomía en la negociación sujeta a supervisión.
10. Tareas de coordinación y administración de ventas y de comercialización de productos que requieran de una cierta autonomía para la definición de precios, condiciones de crédito, entrega, etc.
11. Tareas de planificación logística, coordinación y administración de compras y aprovisionamiento, con autonomía para la ejecución práctica de estas tareas.
12. Tareas de coordinación de contabilidad, facturación y administrativa en general, con autonomía para la ejecución práctica de estos cometidos, pudiendo tener personal a su cargo.
13. Tareas de atención al cliente en materia de calidad, aportando in situ propuestas de solución ante las incidencias que puedan surgir, y basándose en la documentación y datos de calidad de producción elaborados por personal de calidad clasificado en niveles inferiores.

Grupo 5:

Criterios generales: Se incluyen en este grupo las personas que, realizan trabajos técnicos, administrativos u operativos, cualificados dentro de su especialidad, que exigen habilidad y conocimientos profesionales adquiridos por una intensa y acreditada práctica, por medio de un aprendizaje metódico. Estas tareas se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación, pudiendo tener personal a su cargo.

Formación: Equiparable a ciclo formativo de grado medio (CFGM) o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas: En este grupo se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico superior, aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, a partir de datos facilitados por un/a técnico superior.
2. Tareas de elaboración y actualización de la documentación técnica, seguimiento de los procedimientos de mantenimiento preventivo y correctivo, análisis de aspectos técnico- productivos para la mejora continua, a partir de la información facilitada por un/a técnico/a superior.
3. Tareas de delineación de proyectos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
4. Tareas que consisten en la preparación, puesta a punto y operativa en máquinas, procesos y líneas de producción de impresión, offset, serigrafía, huecograbado, flexografía, tipografía e impresión en general, pudiendo tener personal a su cargo.
5. Tareas en cabezas de barnizado, cuando se tenga la responsabilidad de barnizar o esmaltar sobre hojalata, aluminio u otros materiales y para efectuar la reserva, así como amplios conocimientos sobre el proceso de barnizado que permitan el control de dicho proceso.
6. Tareas consistentes en controlar la calidad del proceso de producción y del producto asegurando documentalmente la trazabilidad, integrando la información y elaborando certificados de calidad concertada en su caso, pudiendo tener personal a su cargo.
7. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo, actuando normalmente bajo la supervisión de un operario de nivel superior.
8. Tareas de administración de ventas y de comercialización de productos que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
9. Tareas de administración de compras y aprovisionamiento, bajo la supervisión de personas incluidas en el nivel superior.
10. Tareas de contabilización, facturación y coordinación administrativa en general, bajo la supervisión de personas incluidas en el nivel superior.
11. Tareas de fotógrafo retocador, montador-solador, maquinistas, etc. con capacitación suficiente para preparar y operar con una máquina de producción, con amplios conocimientos en el manejo de ordenadores, programas de tratamiento de imágenes, vectoriales, de diseño gráfico, pruebas de ensayo con procesos químicos o manuales y pruebas en prensa manual con procedimientos offset.
12. Tareas de cierta complejidad de mantenimiento y reparación, así como de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
13. Tareas consistentes en la contabilización de los materiales del almacén general o de cada uno de los almacenes generales, que dan servicio a toda la fábrica, siendo encargado de despachar los pedidos en los mismos, de recibir las mercancías y gestionar su distribución en las distintas dependencias de los almacenes, y registrar en los libros el movimiento de material que haya habido durante la jornada, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes.
14. Tareas de conducción de camiones de carga superior a 3.500Kg, actualmente requiriendo el carné de

CVE-DOGC-B-26022018-2026

conducir de clase C.

15. Tareas consistentes en la coordinación de personal del nivel inferior.

Grupo 6:

Criterios generales: se incluyen en este grupo aquellas personas que, realizan trabajos dentro de su especialidad, que exigen de una habilidad y conocimiento profesional, adquirido por su experiencia, por medio de un aprendizaje metódico. Personas que, con iniciativa y con subordinación a personas de otros niveles superiores, efectúan operaciones administrativas, operativas o de apoyo especializado. Personas que realizan funciones que suponen la integración y coordinación de tareas homogéneas, pudiendo tener personal a su cargo.

Formación: Equiparable, ciclo formativo de grado medio (CFGM) o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión por medio de un aprendizaje.

Tareas: En este grupo se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas de conducción de turismos o furgonetas, con capacidad de carga de hasta 3.500Kg, actualmente requiriendo el carné de conducir de clase B.
2. Tareas consistentes en la organización de materiales del almacén general o de cada uno de los almacenes generales, que dan servicio a toda la fábrica, preparando y despachando los pedidos en los mismos, recibiendo las mercancías, distribuyéndolas en las distintas dependencias de los almacenes, y registrando el movimiento de material durante la jornada.
3. Tareas de administración general, en cualquier departamento de la empresa, bajo supervisión de una persona de nivel superior.
4. Conducción de carretillas de siete o más toneladas y conducción de máquinas suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc.... (grúas puente, grúas de pórtico, etc.).
5. Tareas de asistencia especializada a mecánicos, electricistas, electrónicos, impresores, offset, serigrafía, cabeza de barnizado etc. así como las realizadas durante el periodo de formación o aprendizaje, que requieran supervisión de un profesional de nivel superior.
6. Tareas de control de la calidad de producción realizando inspecciones y clasificaciones con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo basándose en normas fijadas, reflejando por cualquier medio los resultados de su inspección.

Grupo 7:

Criterios generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un período de adaptación.

Formación: Formación equiparable a enseñanza secundaria obligatoria, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas: En este grupo se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas básicas administrativas, en cualquier departamento o sección de la empresa, de mecanografía, archivo, registro, atención telefónica o similar, basándose en órdenes concretas de un superior.
2. Conducción de carretillas elevadoras de menos de siete toneladas.
3. Tareas de verificación en las áreas de calidad y producción consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos (calibres, galgas, etc.), de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos o subconjuntos, anotando o indicando su adecuación o no a dichos patrones.
4. Tareas que requieren conocimientos eléctricos o mecánicos básicos para el mantenimiento en producción de una línea o grupo de máquinas, actuando bajo instrucciones concretas y supervisión de un operario de nivel

superior.

5. Tareas que exijan la regulación, puesta a punto y manejo de: cuadros, máquinas, indicadores y paneles no automáticos, siempre bajo supervisión y responsabilidad de un superior.

6. Tareas que exigen conocimientos profesionales de carácter elemental como mantenimiento o vigilancia de máquinas motrices, o las determinativas de un proceso de fabricación.

Grupo 8:

Criterios generales: se incluyen en este grupo a las personas que, realizan tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni experiencia, salvo un período mínimo de adaptación.

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

Tareas: En este grupo se incluyen, a título enunciativo, aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Tareas manuales

Tareas elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos, incluyendo la inspección visual básica del producto.

3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

6. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi-elaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

7. Tareas de ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.

Tabla de conversión			
Grupos	Técnicos/as	Empleados/as	Operarios/as
1	Titulado/da Grado Superior		
2	Titulado/da Grado Medio		
3	Delineante- Dibujante Proyectista 1ª		
	Maestro/a encargado/da		
	Jefe de Organización		
		Jefe de 1ª Administrativo/a	
4	Delineante- Dibujante Proyectista 2ª		

CVE-DOGC-B-26022018-2026

	Técnico/a de Organización		
		Jefe de 2ª Administrativo/a	
		Oficial de 1ª Especial	
			Encargado/a de Sección
			Oficial de 1ª Especial
5	Delineante- Dibujante Proyectista 3ª		
		Oficial de 1ª	Oficial de 1ª
6		Oficial de 2ª	Oficial de 2ª
			Almacenero
7		Auxiliar de Oficina	
		Telefonista/Ordenanza	
			Oficial de 3ª
			Portero/a
			Especialista de 1ª
			Especialista 2ª
8			Auxiliar de Fabrica
			Guarda Sereno

Anexo 2

Medidas planificadas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio colectivo, 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, así como en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de las Personas LGTBI, acuerdan la incorporación al convenio del referido Protocolo, con las siguientes especialidades:

Ámbito de aplicación.

CVE-DOGC-B-26022018-2026

En defecto de acuerdo interno con su RLPT, las Empresas que cuenten con una plantilla de más de 50 personas trabajadoras, deberán cumplir con el siguiente conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluye un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

En aquellas entidades en las que se hayan acordado, con su RLPT, protocolos y medidas para la igualdad real y efectiva del colectivo LGTBI, serán de aplicación sus acuerdos internos con preferencia sobre lo establecido en el presente Convenio, sin perjuicio de su necesaria adaptación a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento.

Para el cálculo del número de personas trabajadoras, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas contratadas para ser puestas a disposición.

En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona trabajadora más.

A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

El cómputo derivado de los cálculos previstos en el apartado anterior deberá efectuarse el último día de los meses de junio y diciembre de cada año. En aquellos supuestos en que con posterioridad a cualquiera de estas fechas, se produzca una reducción del número de personas trabajadoras que lo sitúe por debajo de las 51, el conjunto de medidas planificadas se mantendrá inalterado hasta que concluya su período de vigencia.

Las Empresas se comprometen a promover un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación, que valore la diversidad sexual, de género y familiar, implementando acciones para erradicar la discriminación en todos los procesos organizativos: selección, contratación, promoción, formación y retribución. Estas medidas garantizarán la igualdad de derechos y oportunidades, fomentando la inclusión del colectivo LGTBI y mejorando la calidad de vida de toda la plantilla.

Definiciones previas.

Acoso y violencia contra las personas LGTBI:

De conformidad con el artículo 3.d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

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, 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.

A los efectos del presente protocolo, se entiende por:

b.1. Discriminación directa:

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

b.2. Discriminación indirecta:

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

b.3. Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en la Ley 4/2023, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

b.4. Acoso discriminatorio:

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

b.5. Medidas de acción positiva:

Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Medidas acordadas y planificadas para la prevención del acoso y la prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo u orientación sexual (personal LGTBI).

La empresa asume los principios de no discriminación e igualdad, en los términos establecidos en la Constitución Española de 1978, en las Leyes de desarrollo y en los Tratados, Declaraciones Universales y Convenios Internacionales suscritos y ratificados por España, según lo expuesto a continuación:

a.- Acceso al empleo

Se establecerán criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

b.- Clasificación y promoción profesional:

Se garantizará la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras LGTBI en el desarrollo profesional y la promoción, para los que se atenderá a criterios objetivos.

c.- Formación y lenguaje inclusivo.

Las empresas obligadas por las presentes medidas, podrán planificar una formación con base en módulos específicos sobre los derechos de las personas en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación de las personas LGTBI.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberá contener son:

- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de protección del colectivo LGTBI.

- Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

CVE-DOGC-B-26022018-2026

d.- Protocolos de actuación frente al acoso y la violencia hacia las personas LGTBI:

Las Empresas dispondrán de protocolos de actuación frente al acoso y la violencia hacia las personas LGTBI, de los que, como medida de prevención, se dará difusión a todas las personas trabajadoras de las plantillas, incluida la dirección.

e.- Permisos y beneficios sociales:

Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, incluidos los relativos a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

f.- Régimen disciplinario:

Se considerará como falta muy grave cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

4.- Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia hacia las personas LGTBI.

La estructura y contenido del protocolo que puedan elaborar las empresas ante situaciones de acoso sexual, moral, orientación e identidad sexual, expresión de género o discriminación de las personas LGTBI se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso en sus diferentes versiones o de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, o por pertenencia al colectivo LGTBI. Quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) Ámbito de aplicación: el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a los candidatos a cubrir un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Este protocolo tendrá la misma vigencia que el Convenio colectivo.

d) Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constan en el presente protocolo.

- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas.

- Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, ni en proceso de investigación, o resueltas.

- La víctima tendrá todas las garantías de indemnidad por la denuncia presentada.

- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- Restitución de las víctimas: si el acoso o la discriminación se hubieran concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

e) Personas que pueden presentar la denuncia.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir en el expediente su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

f) Plazos del procedimiento.

Los plazos del procedimiento, salvo que estuvieran establecidos por cada empresa, no podrán superar los treinta días laborables, prorrogables si concurren causas o circunstancias excepcionales, desde su inicio.

En el procedimiento se concederá un plazo de audiencia a la persona afectada, para alegar y presentar los

documentos y medios de prueba que considere oportunos.

g) Las Empresas deberán informar a las plantillas de la existencia de estos protocolos y mantenerlos a disposición de las mismas.

6.- Procedimiento de actuación:

a) El procedimiento se inicia mediante denuncia presentada por la persona afectada o por quien ésta autorice, ante la persona o personas encargadas del proceso de investigación, o a través del canal de denuncias que tuviera establecido la empresa.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

La persona afectada podrá solicitar la presencia de un integrante de la representación legal de las personas trabajadoras de su centro de trabajo en la declaración que aquélla preste en el proceso de investigación.

b) La persona o personas encargadas del proceso de investigación serán designadas por la empresa; en el supuesto de que en la empresa estén ya designadas las personas que instruyan o investiguen, en relación con otros protocolos de acoso, la empresa podrá acordar que sean las mismas las que asuman el proceso de investigación.

c) Tras la recepción de la denuncia, a la mayor brevedad posible, atendiendo a las circunstancias del supuesto, se valorará la aplicación del presente protocolo y, en su caso, la adopción de medidas cautelares o preventivas, en especial cuando se constate la situación de acoso y mientras se desarrolle el procedimiento de actuación y hasta su resolución.

d) Presentada la denuncia, se deberán tomar las declaraciones necesarias a la presunta víctima y concederse un plazo de audiencia a la persona afectada, para alegar y presentar los documentos y medios de prueba que considere oportunos para el esclarecimiento de los hechos.

e) En el plazo máximo de treinta días laborables, prorrogables si concurriesen causas o circunstancias excepcionales, desde que se emitió la denuncia, se deberá emitir un informe para la dirección de la empresa en uno de los sentidos siguientes:

Constatará indicios o hechos probados de acoso o discriminación objeto del protocolo y, si procede, propondrá a la dirección de la empresa la apertura del expediente sancionador.

No apreciará indicios de acoso o discriminación objeto del protocolo y solicitará de la dirección de la empresa el archivo del expediente.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas llevadas a cabo.

7.- Resolución del procedimiento:

En la resolución del procedimiento se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido tras la oportuna investigación.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

Anexo 3

Régimen disciplinario

Artículo 1

Criterios generales

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La empresa dará cuenta a representación legal de las personas trabajadoras y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.
En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.
5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.
6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.
7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 55 del presente Convenio.

Artículo 2

Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

CVE-DOGC-B-26022018-2026

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

Artículo 3

Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de las personas trabajadoras, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los/las compañeros/as de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Artículo 4

Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

CVE-DOGC-B-26022018-2026

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
- o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
- p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros/as o terceras personas.
- q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

Artículo 5

Sanciones

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

a) Por faltas leves

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Artículo 6

Prescripción

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

a) Faltas leves: diez días

b) Faltas graves: veinte días

c) Faltas muy graves: sesenta días

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

Tablas 2025

Anexo núm.1						
Salario + pagas extras						
		Columna 1	Columna 2	Columna 3	Columna 4	Columna 5
Grupo profesional	División funcional	Salario Convenio €/mes	Pagas extras junio/dic	Complemento pagas extras junio/dic	Paga extra beneficios	Total año 2025 €/año
1	Técnicos/as	2.585,34	2.585,34	353,79	3.619,48	40.521,84
2	Técnicos/as	1.907,94	1.907,94	261,08	2.671,11	29.904,45
3	Técnico/as	1.903,47	1.903,47	260,46	2.664,87	29.834,37

CVE-DOGC-B-26022018-2026

	Empleados/as					
4	Técnicos/as	1.781,31	1.781,31	240,89	2.493,84	27.913,99
	Empleados/as					
	Operarios/as					
5	Técnicos/as	1.663,36	1.663,36	227,59	2.328,70	26.070,88
	Empleados/as					
	Operarios/as					
6	Empleados/as	1.526,89	1.526,89	208,6	2.137,64	23.931,33
	Operarios/as					
7	Empleados/as	1.454,09	1.454,09	196,31	2.035,75	22.785,66
	Operarios/as					
8	Operarios/as	1.367,79	1.367,79	187,15	1.914,89	21.439,23

Anexo núm. 2		
Plus carencia de incentivos		
		Columna 1
Grupo profesional	División funcional	€/mes
1	Técnicos/as	517,07
2	Técnicos/as	381,59
3	Técnicos/as	380,69
	Empleados/as	
4	Técnicos/as	356,26
	Empleados/as	
	Operarios/as	
5	Técnicos/as	332,67
	Empleados/as	
	Operarios/as	
6	Empleados/as	305,38

CVE-DOGC-B-26022018-2026

	Operarios/as	
7	Empleados/as	290,82
	Operarios/as	
8	Operarios/as	273,56

Anexo núm. 3		
Plus de asistencia y puntualidad		
		Columna 1
Grupo profesional	División funcional	€/mes
1	Técnicos/as	258,53
2	Técnicos/as	190,79
3	Técnicos/as	190,35
	Empleados/as	
4	Técnicos/as	178,13
	Empleados/as	
	Operarios/as	
5	Técnicos/as	166,34
	Empleado/as	
	Operarios/as	
6	Empleados/as	152,69
	Operarios/as	
7	Empleados/as	145,41
	Operarios/as	
8	Operarios/as	136,78

Anexo núm. 4

CVE-DOGC-B-26022018-2026

Plus nocturnidad		
		Columna 1
Grupo profesional	División funcional	€/día
1	Técnico/as	34,47
2	Técnicos/as	25,44
3	Técnicos/as	25,39
	Empleados/as	
4	Técnicos/as	23,75
	Empleados/as	
	Operarios/as	
5	Técnicos/as	22,18
	Empleados/as	
	Operarios/as	
6	Empleados/as	20,35
	Operarios/as	
7	Empleados/as	19,38
	Operarios/as	
8	Operarios/as	18,24

Anexo núm. 5				
Horas extraordinarias				
		Columna 1	Columna 2	Columna 3
Grupo profesional	División funcional	€/hora laborable 2025	Ch nocturna 2025	Ch festiva 2025
1	Técnicos/as	27,41	30,15	28,78
2	Técnicos/as	20,23	22,26	21,24
3	Técnicos/as	20,19	22,2	21,18
	Empleados/as			

CVE-DOGC-B-26022018-2026

4	Técnicos/as	18,88	20,78	19,83
	Empleados/as			
	Operarios/as			
5	Técnicos/as	17,65	19,42	18,54
	Empleados/as			
	Operarios/as			
6	Empleados/as	16,18	17,79	16,98
	Operarios/as			
7	Empleados/as	15,43	16,96	16,2
	Operarios/as			
8	Operarios/as	14,52	15,98	15,25

Anexo núm. 6			
Flexibilidad			
		Columna 1	Columna 2
Grupo profesional	División funcional	Regularización flexibilidad	Bolsa horaria
		€/hora/bruto	€/hora/bruto
1	Técnicos/as	26,68	11,18
2	Técnicos/as	19,68	8,24
3	Técnicos/as	19,65	8,23
	Empleados/as		
4	Técnicos/as	18,29	7,68
	Empleados/as		
	Operarios/as		
5	Técnicos/as	17,16	7,16
	Empleados		
	Operarios/as		
6	Empleados/as	15,76	6,6

CVE-DOGC-B-26022018-2026

	Operarios/as		
7	Empleados/as	15,01	6,27
	Operarios/as		
8	Operarios/as	14,12	5,91

Tablas 2026

Anexo núm.1						
Salario + pagas extras						
		Columna 1	Columna 2	Columna 3	Columna 4	Columna 5
Grupo profesional	División funcional	Salario Convenio €/mes	Pagas extras junio/dic	Complemento pagas extras junio/dic	Paga extra beneficios	Total año 2026 €/año
1	Técnicos/as	2.656,44	2.656,44	363,52	3.719,01	41.636,19
2	Técnicos/as	1.960,41	1.960,41	268,26	2.744,56	30.726,82
3	Técnico/as	1.955,82	1.955,82	267,62	2.738,15	30.654,82
	Empleados/as					
4	Técnicos/as	1.830,30	1.830,30	247,51	2.562,42	28.861,63
	Empleados/as					
	Operarios/as					
5	Técnicos/as	1.709,10	1.709,10	233,85	2.392,74	26.787,83
	Empleados/as					
	Operarios/as					
6	Empleados/as	1.568,88	1.568,88	214,33	2.196,42	24.589,44
	Operarios/as					
7	Empleados/as	1.494,08	1.494,08	201,71	2.091,73	23.412,26
	Operarios/as					
8	Operarios/as	1.405,40	1.405,40	192,3	1.967,55	22.027,79

CVE-DOGC-B-26022018-2026

Anexo núm. 2		
Plus carencia de incentivos		
		Columna 1
Grupo profesional	División funcional	€/mes
1	Técnicos/as	531,29
2	Técnicos/as	392,08
3	Técnicos/as	391,16
	Empleados/as	
4	Técnicos/as	366,06
	Empleados/as	
	Operarios/as	
5	Técnicos/as	341,82
	Empleados/as	
	Operarios/as	
6	Empleados/as	313,78
	Operarios/as	
7	Empleados/as	298,82
	Operarios/as	
8	Operarios/as	281,08

Anexo núm. 3		
Plus de asistencia y puntualidad		
		Columna 1
Grupo profesional	División funcional	€/mes
1	Técnicos/as	265,64
2	Técnicos/as	196,04
3	Técnicos/as	195,58

CVE-DOGC-B-26022018-2026

	Empleados/as	
4	Técnicos/as	183,03
	Empleados/as	
	Operarios/as	
5	Técnicos/as	170,91
	Empleado/as	
	Operarios/as	
6	Empleados/as	156,89
	Operarios/as	
7	Empleados/as	149,41
	Operarios/as	
8	Operarios/as	140,54

Anexo núm. 4		
Plus nocturnidad		
		Columna 1
Grupo profesional	División funcional	€/día
1	Técnico/as	35,42
2	Técnicos/as	26,14
3	Técnicos/as	26,09
	Empleados/as	
4	Técnicos/as	24,4
	Empleados/as	
	Operarios/as	
5	Técnicos/as	22,79
	Empleados/as	
	Operarios/as	

CVE-DOGC-B-26022018-2026

6	Empleados/as	20,91
	Operarios/as	
7	Empleados/as	19,92
	Operarios/as	
8	Operarios/as	18,74

Anexo núm. 5				
Horas extraordinarias				
		Columna 1	Columna 2	Columna 3
Grupo profesional	División funcional	€/hora laborable 2026	€h nocturna 2026	€h festiva 2026
1	Técnicos/as	28,16	30,98	29,57
2	Técnicos/as	20,79	22,87	21,82
3	Técnicos/as	20,74	22,81	21,76
	Empleados/as			
4	Técnicos/as	19,4	21,35	20,37
	Empleados/as			
	Operarios/as			
5	Técnicos/as	18,14	19,95	19,05
	Empleados/as			
	Operarios/as			
6	Empleados/as	16,63	18,28	17,45
	Operarios/as			
7	Empleados/as	15,85	17,43	16,65
	Operarios/as			
8	Operarios/as	14,92	16,41	15,67

Anexo núm. 6

CVE-DOGC-B-26022018-2026

Flexibilidad			
		Columna 1	Columna 2
Grupo profesional	División funcional	Regularización flexibilidad	Bolsa horaria
		€/hora/bruto	€/hora/bruto
1	Técnicos/as	27,41	11,48
2	Técnicos/as	20,22	8,47
3	Técnicos/as	20,19	8,46
	Empleados/as		
4	Técnicos/as	18,8	7,9
	Empleados/as		
	Operarios/as		
5	Técnicos/as	17,63	7,36
	Empleados		
	Operarios/as		
6	Empleados/as	16,19	6,78
	Operarios/as		
7	Empleados/as	15,42	6,45
	Operarios/as		
8	Operarios/as	14,51	6,07

(26.022.018)