Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Treball
Serveis Territorials a les Terres de l'Ebre

RESOLUCIÓ de 26 d'octubre de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni Col·lectiu de treball de l'empresa YKK ESPAÑA, S.A., per als anys 2025-2026 (codi de conveni núm. 43003492012011).

Vist el text del conveni col·lectiu de treball de l'empresa YKK ESPAÑA, S.A., subscrit per les parts negociadores en data 18/03/2026, i d'acord amb el què disposen els articles 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; l'article 170.1. e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com el Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball.

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni Col·lectiu de treball de l'empresa YKK ESPAÑA, S.A., per als anys 2025-2026 (codi de conveni núm. 43003492012011) al Registre de convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a les Terres de l'Ebre, i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

2.- Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del conveni col·lectiu.

Transcripció literal del text signat per les parts:

CONVENIO COLECTIVO

Años 2025 – 2026

YKK ESPAÑA S.A.

Fábrica de Tortosa

Comisión negociadora:

Representantes Empresa: José Costa, Joaquín Blanch, Carles Torné, Celeste Albesa

Representantes Trabajadores: Josep Chavarría, Antonio Espinós, Merche Guerrero, David Mauri, Bernabé Sanabra, Antonio Sánchez, Carme Ferré, Carles Beltran, Marisa Salvadó.

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 1-39 | https://dipta.cat/bopt Diputació Tarragona

Índice

Capítulo I - Disposiciones Generales 1
Art.1 Determinación de las partes negociadoras
Art.2 Ámbito Territorial
Art.3 Ámbito Personal
Art.4 Ámbito Funcional
Art.5 Ámbito Temporal
Art.6 Denuncia y nueva negociación
Art.7 Compensación y Absorción
Art.8 Vinculación a la totalidad
Art.9 Prelación de normas
Capítulo II - Organización de Trabajo 3
Art.10 Movilidad funcional
Art.11 Cambio de horario o turno
Capitulo III - Inicio y Desarrollo de la relación laboral 5
Art.12 Contratación
Art.13 Periodo de prueba
Art.14 Preaviso de extinción del contrato por voluntad del trabajador
Art.15 Contratos de duración determinada.
Art.16 Contratos de duración determinada por sustitución.
Art.17 Contratos Fijos Discontinuos
Art.18 Contrato de relevo y jubilación parcial
Art.19 Jornada y horario
Art.20 Flexibilización laboral
Art.21 Ordenación de jornada por sección o línea de producción de carácter individual como medida de flexibilidad interna de la empresa
Art.22 Vacaciones
Art.23 Permisos, Licencias y Sanciones
Art.24 Conciliación de la vida laboral y familiar
Art.25 Parejas de hecho
Art.26 Prohibición de fumar
Art.27 Ausencia retribuida
Capitulo IV - Condiciones económicas 11
Art.28 Salario Base
Art.28-bis Complemento Homologación categoría (CHC)
Art.29 Complemento Antigüedad
Art.30 Gratificaciones extraordinarias
Art.31 Beneficios
Art.32 Prima de asistencia
Art.33. Horas Extra
Art.34 Plus tóxico
Art.35 Complemento Salarial
Art.36 Dietas y desplazamientos
Art.37 Plus Nocturno
Art.38 Títulos
Art.39 Plus turno diurno
Art.40 Plus horario flexible
Art.41 Plus coordinación
Art.42 Penosidad. Plus ruido

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 2-39 | https://dipta.cat/bopt Diputació Tarragona

Capítulo V - Clasificación profesional 17

Art.43 Grupos Profesionales
Art.44 Promoción Profesional interna
Art.45 Concepto Polivalencia
Art.46 Función coordinación
Capítulo VI - Mejoras en prestaciones 18
Art.47 Bajas
Art.48 Seguro Colectivo por muerte e invalidez
Capitulo VII – Mejoras Sociales 19
Art.49 Servicio de autobús
Art.50 Plus distancia gastos de locomoción
Art.51 Subvención comida
Art.52 Ayuda escolar y guardería
Art.53 Calzado
Art.54 Paz Social
Art.55 Información
Capitulo VIII - Condiciones de trabajo – Comisión paritaria 21
Art.56 Modificación de condiciones de trabajo
Art.57 Comisión paritaria
Art.58 Régimen de inaplicación salarial y condiciones de trabajo
Capitulo IX – Protocolo Acoso 23
Introducción
Declaración de principios
Declaración de políticas
Régimen Disciplinario 31
Faltas Leves
Faltas graves
Faltas muy graves
Sanciones

ANEXOS

Anexo 1 ..... Formulario de cambio de turno por flexibilidad
Anexo 2 ..... Licencias 35
Anexos 3 ..... Tabla Salarial 2025
Tabla Salarial ..... 2026(*)
Anexos 4 .....Complemento Ad-Personam 2025
Complemento Ad-Personam ..... 2026 (*)
Anexos 5 .....Paga Extra 2025
Paga Extra ..... 2026 (*)
Anexos 6 .....H. Ordinaria / Extra 2025
H. Ordinaria / Extra 2026

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 3-39 | https://dipta.cat/bopt Diputació Tarragona

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

DETERMINACIÓN DE PARTES Y ÁMBITOS: TERRITORIAL-PERSONAL-FUNCIONAL.

Artículo 1º Determinación de las partes negociadoras.
Las partes negociadoras del presente convenio colectivo son, la Empresa y en representación de las personas trabajadoras, el Comité de Empresa.

Artículo 2º Ámbito Territorial.
El presente convenio Colectivo es de aplicación obligada en el centro de trabajo YKK ESPAÑA, S.A. situado en el Polígono Industrial del Baix Ebre en Campredó - TORTOSA (Tarragona).

Artículo 3º Ámbito Personal.
Las normas contenidas en este Convenio se aplicarán a todas las personas trabajadoras en el centro de trabajo que se menciona en el artículo anterior, con exclusión de las personas que ostentan cargos de alta dirección o alta gestión del mismo.

Artículo 4º Ámbito Funcional.
El presente convenio obliga exclusivamente a la actividad que realiza la empresa YKK España SA, en la fábrica ubicada en Campredó – Tortosa

Vigencia y Duración

Artículo 5º Ámbito temporal.
El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir de la fecha de su firma retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 2025 con excepción de los artículos que así lo indiquen en su redactado.

El abono de las diferencias salariales, en virtud de la retroactividad de sus efectos económicos, serán liquidadas por la empresa en el término de un mes, a partir de la fecha de su firma por las partes negociadoras.

La duración del este Convenio será por 2 años, hasta el 31 de diciembre de 2026 con las adaptaciones económicas que correspondan según artículos.

Artículo 6º Denuncia y Nueva negociación.
El convenio quedará tácitamente prorrogado de año en año, de no ser objeto de denuncia por cualquiera de las partes. La denuncia del convenio se podrá formalizar, por cualquiera de las partes, en el plazo mínimo de 3 meses, antes de la finalización de su vigencia, ante la Autoridad Laboral. El escrito de denuncia se ajustará a la normativa legal vigente en cada momento.

El plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio, denunciado el anterior, será el que establece el artículo 89.2 E.T.

Desde la denuncia del convenio, el plazo máximo para negociar el nuevo convenio será de 15 meses.

Cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo, y las partes se someterán a los procedimientos

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 4-39 | https://dipta.cat/bopt Diputació Tarragona

establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico previstos en el artículo 83 del ET, para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzar un acuerdo.

Artículo 7º Compensación y Absorción

1) Naturaleza de las condiciones pactadas. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.
2) Compensación. Las condiciones que se establecen en este convenio, valoradas en su conjunto, son compensables conforme a las legales disposiciones vigentes, y prevalecerá respecto a cualquier cláusula convencional de otro ámbito. En materia sindical se estará a lo previsto en el Convenio Colectivo General de la Industria Textil.
3) Absorbilidad. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia practica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel de este. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio.

Artículo 8º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, por lo que el presente Convenio habrá de considerarse nulo y sin efecto alguno, en el supuesto de que la Autoridad o Jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que les son propias, objetara o invalidara alguno de sus pactos, o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe de ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo. - 9º Prelación de Normas.

Las normas contenidas en el presente convenio regularán las relaciones entre la Empresa y su personal, en el ámbito territorial especificado, con carácter preferente o prioritario a otras disposiciones de carácter general, de acuerdo con lo previsto en el ET y demás Normas de específica aplicación.

No se aplicarán a la Empresa y a las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, los convenios colectivos de cualquier ámbito funcional o geográfico que se puedan pactar y que afecten a las actividades realizadas en el centro de trabajo, teniendo prioridad aplicativa, respecto de cualesquiera otros convenios, las materias especificadas en el artículo 84, apartado 2 y subapartados a-b-c-d-e-f del Estatuto de los Trabajadores.

En todo aquello no contemplado en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de trabajo de la Industria Textil y de la Confección o en su defecto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II
ORGANIZACION DEL TRABAJO

MEDIDAS PARA CONTRIBUIR A LA FLEXIBILIDAD INTERNA DE LA EMPRESA.

Artículo 10º Movilidad funcional.

La flexibilidad interna de la empresa resulta del todo necesaria para favorecer su posición competitiva en el mercado, y poder dar una respuesta a las exigencias de la demanda, al tiempo que conseguir una deseable estabilidad en el empleo. Por todo ello, la movilidad funcional deviene

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 5-39 | https://dipta.cat/bopt Diputació Tarragona

una condición prioritaria y providencial para la empresa, en aras a disponer de un mínimo de flexibilidad en el proceso productivo, mediante una adecuada utilización de los recursos disponibles.
El marco normativo de referencia, para esta materia, lo constituyen los artículos 22 y 39 del ET.
En tal sentido, conviene distinguir entre la movilidad funcional llamada horizontal, que es la que no presenta otras limitaciones que las exigidas por el conocimiento profesional para ejercer la prestación laboral, y que puede llevarse a cabo entre niveles profesionales equivalentes, dentro del mismo grupo profesional.
Se entenderá que un puesto de trabajo es equivalente de otro, cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias del primero permita desarrollar las prestaciones laborales básicas del segundo, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.
Este tipo de movilidad funcional "horizontal" tendrá la consideración de polivalencia funcional, y no exigirá justificación alguna por parte de la empresa para su aplicación.
Por el contrario, la movilidad funcional para la realización de funciones que impliquen cambio de grupo profesional exigirá la existencia de razones técnicas u organizativas que la justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención. En tal caso, la empresa deberá comunicar esta situación al comité de empresa, para su conocimiento y comprobación.
El procedimiento para la aplicación de la movilidad funcional, para la realización de funciones que requieran cambio de grupo profesional. se llevará a cabo de la siguiente forma:
La empresa comunicará a la persona trabajadora, y también al comité de empresa, el cambio de puesto de trabajo o sección, con un preaviso mínimo de 48 horas, siendo informado de las razones técnicas u organizativas que justifiquen la decisión de la empresa, así como del período temporal que ocupará el nuevo puesto de trabajo, que en ningún caso superará los seis meses.
Si la persona trabajadora realiza funciones superiores a las de su grupo profesional, o dentro del mismo tendrá derecho a la retribución correspondiente. En los casos de encomienda de funciones inferiores, se mantendrá la retribución de origen.
Asimismo, en el caso que una persona trabajadora realice funciones superiores a las de su grupo profesional, o dentro del mismo por un periodo de 6 meses en un año u 8 meses en dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso.

Artículo 11º Cambio de horario o turno.
La actividad de la empresa consiste en la fabricación de cremalleras para su utilización en el sector textil, básicamente confección, así como en el calzado y en la marroquinería. El funcionamiento del mercado exige que se pueda dar respuesta inmediata y adecuada a los pedidos que formalizan los clientes, tanto en lo referente al tiempo de entrega como al nivel de calidad exigible, de los mismos. Por tal motivo, la empresa precisa disponer de los recursos necesarios y suficientes para poder responder a tales exigencias, así mantener su posición competitiva en el mercado, y preservar el empleo. Precisamente, todo ello exige disponer de una flexibilidad suficiente en la organización del sistema productivo, para lo cual resulta prioritario poder adaptar los turnos de trabajo y el horario del personal, a las necesidades y exigencias antes citadas.

En tal sentido, se entenderá justificada la aplicación de la referida flexibilidad, a los cambios de turno de trabajo y de horarios del personal, en los siguientes supuestos, de índole organizativa y productiva:

1 – Insuficiente capacidad de maquinaria.
2 – Pedidos urgentes.
3 – Retrasos en la fecha de entrega de los pedidos
4 – Asistencia mecánica.
5 – Cubrir bajas de personal.
6 – Recuperación de producción por avería, por falta de materiales, por problemas de calidad, u otras causas análogas o imprevistas.

Los cambios de turno y de horario, operados en base a los supuestos anteriores no tendrán la consideración legal de modificación sustancial de condición de trabajo.

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 6-39 | https://dipta.cat/bopt Diputació Tarragona

El comité de empresa será informado y oído, para su comprobación, con relación a los cambios de horario o de turno, por cuestión de:

1 – Racionalización del proceso.
2 – Productividad.
3 – Reducción de costes.

En consecuencia, cuando la empresa considere necesaria la aplicación de las medidas de flexibilización antes citadas, mediante el cambio de horario o de turno a una persona trabajadora por las causas organizativas y productivas antes relacionadas, lo comunicará a la persona trabajadora afectada y al comité de empresa con la mayor antelación posible. Los cambios de carácter semanal se comunicarán a las personas afectadas el jueves de la semana anterior por la persona responsable superior y mediante los comunicados pertinentes de RRHH.

En los supuestos de que el cambio de turno sea de A, B o C, al D (jornada partida), o viceversa, la empresa seguirá abonando el Plus turno, mientras dure el cambio.

El comité de empresa se compromete a colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir alcanzar los objetivos de eficacia y de calidad en el servicio que demanda el mercado, facilitando la aplicación de las medidas de flexibilidad anteriormente citadas.

En todos los casos se respetarán los descansos mínimos entre jornadas, legalmente establecidas. El cambio de turno durará lo estrictamente necesario y mientras se mantengan las razones que lo han motivado.

Si la empresa preavisara a la persona trabajadora del cambio de horario o de turno, con un plazo inferior a las 48 horas laborables, deberá entregar al trabajador afectado el documento interno del Anexo 1 DOF001, y bonificar a la persona trabajadora afectada con un 50% del valor de la hora ordinaria, mientras se mantenga el cambio de turno o de horario, Asimismo la empresa atenderá las consideraciones personales que se le puedan plantear a nivel individual.

Una vez cese la causa que ha motivado el cambio de turno o de horario, la persona trabajadora volverá a realizar el horario y jornada de trabajo que tenía antes del mismo.

No cabe invocar la causa de despido objetivo de ineptitud sobrevenida, en lo relativo al presente capítulo

CAPITULO III
INICIO Y DESARROLLO DE LA RELACION LABORAL

Artículo 12º Contratación.

En aras a proteger la viabilidad de la empresa y a su vez potenciar la estabilidad del empleo, y ante las oscilaciones en la demanda del mercado que, en determinados momentos puede requerir una corrección de los recursos humanos empleados en la empresa, necesarios para cubrir la demanda del mercado se establecen los siguientes acuerdos:

1. El presente acuerdo se formaliza en base a lo establecido en el titulo 3 del texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y tiene la eficacia normativa general que prevé el artículo 82.1 y 2 de dicha norma.

2. La dirección se compromete, durante la vigencia del presente convenio, a incorporar a la plantilla fija el mayor número posible de personas trabajadoras, convirtiendo sus contratos de trabajo temporales en contratos de naturaleza indefinida.

Artículo 13º Periodo de Prueba.

Se aplicará lo que dispone el artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14º Preaviso de extinción del contrato por voluntad de la persona trabajadora.

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 7-39 | https://dipta.cat/bopt Diputació Tarragona

Las personas trabajadoras con contrato indefinido que extingan su contrato por voluntad propia, deberán de comunicarlo a la empresa con una antelación de 15 días a la fecha prevista de su cese, si el contrato tiene más de un año de antigüedad.

Las personas trabajadoras que ostenten funciones de responsabilidad de equipos de trabajo deberán preavisar con una antelación mínima de 30 días.

La falta de preaviso comportará la pérdida del salario correspondiente a los días dejados de preavisar.

Artículo 15º Contratos de duración determinada.
Se podrán celebrar siendo necesario que se especifiquen con precisión en el contrato, la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. (art. 15 ET)

Contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción

Se podrán celebrar, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 16º Contratos de duración determinada, por sustitución.
Se podrán celebrar, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 17º Contratos Fijos discontinuos.
Se podrán celebrar con arreglo a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 18º Contrato de relevo y jubilación parcial.
La empresa y las personas trabajadoras podrán concertar la conversión de su contrato en otro a tiempo parcial, con la finalidad de poder acceder a la jubilación parcial.

La persona trabajadora deberá tener cumplida la edad reglamentaria y acreditar el periodo mínimo legal de carencia para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

La jubilación parcial se ajustará a lo que determine la normativa legal vigente en cada momento.

Artículo 19º Jornada y horario.
1) La jornada anual, para la vigencia del convenio será para todo el personal, de 1.784 horas de trabajo efectivo, con la distribución horaria y de turnos que se especifica en Calendario Laboral que se adjunta. (ANEXO 1)

Horarios:

Turno A	de 6 a 14 horas de lunes a viernes.
Turno B	de 14 a 22 horas de lunes a viernes.
Turno C	de 22 a 6 horas de domingo a jueves.
Turno D	de 8:30 a 13:00 y de 14:00 a 17:30 horas de lunes a viernes.

Los turnos A - B - C - serán rotativos.

Descansos:

Turnos A y B 20 minutos día (computado como trabajo efectivo)

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 8-39 | https://dipta.cat/bopt Diputació Tarragona

Turno C 30 minutos día (computado como trabajo efectivo)

Las personas trabajadoras con jornada reducida, igual o superior a 6 horas/día: 15 minutos día (computado como trabajo efectivo)

Se entenderá como tiempo de descanso desde el momento del abandono a la incorporación del puesto de trabajo.

El abandono del puesto de trabajo requerirá el correspondiente marcaje por parte de la persona trabajadora, con el fin de determinar el motivo que lo justifique.
Reducción horas extra: Que a fin de reducir al máximo el número de horas extraordinarias que se vienen realizando por necesidades del servicio para atender las exigencias de nuestros clientes, ambas partes y de común acuerdo aceptan en que se concurra al turno "C" previsto en el presente artículo.

2) Jornada especial verano. Durante los meses de junio, julio y agosto, se realizará la jornada partida de 8:00 a 13:00 y de 14:00 a 17:30 horas de lunes a jueves y el viernes de 08:00 a 14:00 horas
Si las circunstancias del trabajo lo precisan, y siempre de acuerdo con el comité, para la jornada partida, el horario de verano podría realizarse de 7:00 a 15:00 horas de lunes a viernes.
Para el personal de servicio almacén, informática y mantenimiento, se determinará su rotación, según necesidades de atención al Cliente y/o servicio.

3) Reducción de Jornada voluntaria. de la persona trabajadora con edad superior a los 45 años y una antigüedad en la empresa superior a los 15 años podrá solicitar la reducción de 8 a 4 horas contractuales. La aceptación o denegación corresponderá a la Dirección, quien informará a la persona de las condiciones de la concesión o causas de la denegación.

4) Teletrabajo. El teletrabajo en el sentido más amplio del concepto y ámbito de la plantilla no se puede aplicar en nuestra fábrica por el carácter industrial de la misma. Los puestos de producción directos no tienen dicha posibilidad, ya que su trabajo no está relacionado con el uso del ordenador. Los puestos indirectos, aunque tengan tareas de uso de ordenador, tienen que dar soporte a las tareas y puestos directos de producción con lo cual se requiere presencialidad también.
Dicho esto, la empresa otorga la posibilidad de hacer teletrabajo siempre y cuando 1) sea factible y 2) por necesidad de conciliar la vida laboral y personal en momentos puntuales.
Esta necesidad será evaluada por la empresa en cada caso, limitándola en manera y tiempo.

Artículo 20º Flexibilización Laboral.
Se procederá según lo dispuesto en el artículo 11 del convenio, para el cambio de horario o de turno de trabajo y en el artículo 21 del convenio para la ordenación de jornada.

Artículo 21º Ordenación de la Jornada por Sección o línea de producción de carácter individual, como medida de flexibilidad interna de la empresa.
1) La ordenación de la jornada de carácter individual podrá aplicarse durante un máximo de 10 sábados al año por persona si bien cuando la carga de trabajo no pueda ser absorbida por falta de capacidad de maquinaria, el trabajo se realizaría en sábado, por los empleados que hubiesen trabajado en turno de mañana, con un máximo de 10 sábados por persona al año. El turno de noche utilizaría la noche del viernes al sábado. Para el colectivo de jornada partida se realizará en sábado y en jornada continuada.

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 9-39 | https://dipta.cat/bopt Diputació Tarragona

Cuando por motivos de producción el turno de tarde pase a realizar jornada partida, la ordenación no tendrá carácter obligatorio.

2) Las horas que se trabajen en sábado, tendrán la consideración de tiempo de Ordenación Jornada según la flexibilidad laboral y compensación pactada.

Flexibilidad laboral	4 sábados anuales

Estos días son sin compensación adicional, a partir de los mismos y con un máximo de 10 tendrán la compensación adicional del 50% del valor de hora ordinaria en tiempo de descanso 1hora = 1,50 horas.
Estas horas se podrán disfrutar hasta final de marzo del año siguiente.

Cada comunicado de aviso computará como sábado realizado a efectos de cómputo, si bien no será retribuido si no se realiza.

3) Esta ordenación de jornada se aplicará siempre para intentar evitar la realización de los 4 turnos.

4) Los días de descanso tienen la consideración de descanso no sustituible por compensación económica y para su disfrute se aplicará en un 50% lo dispuesto en el Art. 27 -Ausencia retribuida- y el restante 50% a criterio de la Dirección garantizándose que el disfrute del descanso cubra el fin de semana y/o inicio.

5) El preaviso de utilización de la jornada irregular se cumplimentará con una antelación mínima de 7 días con un máximo de 10 avisos anuales. La comunicación, escrita, se realizará siempre por el Jefe de Sección correspondiente y/o Coordinador. En cualquier caso, el responsable de Recursos Humanos será quién procederá a su correcta aplicación. En todos los casos el comité deberá ser conocedor con antelación explicando 1) motivo de la ordenación, 2) procesos o secciones afectadas y 3) número de personas. A posteriori, se entregará el preaviso al trabajador afectado y se informará al comité de empresa el mismo día

6) Si fuera necesario aumentar el número de sábados, las dos partes se comprometen a negociar dicha necesidad.

7) Una vez convocada la ordenación de jornada, y luego no fuera necesario su aplicación, ésta sólo podrá ser desconvocada preavisando al trabajador y al Comité de Empresa con 48 horas de antelación, en caso contrario se abonará igualmente la compensación que hubiera correspondido.
8) El Comité de Empresa tendrá derecho a intervenir sobre la aplicación práctica de esta ordenación de la jornada y consiguientemente controlará que la misma no se configure como una arbitrariedad empresarial, sino como un instrumento que mejore la competitividad de la empresa.

Artículo 22º Vacaciones.
1) El período anual de vacaciones para toda la plantilla será de 25 días laborales, estas se pactarán de común acuerdo entre la Empresa y el Comité, disfrutándose un mínimo de tres semanas consecutivas en el período estival, comprometiéndose ambas partes que se mantenga la producción. Así mismo podrán establecer que el período de los días restantes no sea consecutivo.

Para el cómputo de los días de vacaciones de la plantilla, contratada durante el año, se tomará como fecha inicial la de su ingreso, si esta fuera posterior a la realización de las mismas, no podrá disfrutarlas hasta el año siguiente. Toda persona que sea contratada durante el año tendrá derecho

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 10-39 | https://dipta.cat/bopt
Diputació Tarragona

al disfrute de cuantos días de vacaciones, estén pendientes de realización. Siendo en el instante en que cese en la empresa, cuando se regularice si las disfrutó en exceso o en defecto.
El período de vacaciones quedará distribuido y reflejado en el Calendario Laboral.

2) El periodo vacacional para el personal de servicio Almacén, Mantenimiento e Informática se determinará su temporalización según necesidades de atención al Cliente y/o servicio de acuerdo con el calendario laboral.

3) Aunque las vacaciones estén pactadas de forma colectiva, tendrán derecho a disfrute posterior las personas intervenidas con carácter de urgencia, así como las personas que sufran accidente laboral o no laboral y las personas que disfruten baja por maternidad.

Artículo 23º Permisos, Licencias y Sanciones
a) Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a los permisos y licencias que constan en el (ANEXO 2) con las condiciones que allí se reflejan.

b) Toda persona que curse estudios de Certificado de Escolaridad, de Formación Profesional, de ESO o Bachillerato y los que siendo oficiales tengan relación con la empresa, en los casos de exámenes, podrán ausentarse, con carácter "permiso retribuido", el tiempo necesario. Todo ello con la debida justificación de matriculación y tiempo empleado.

Sanciones: Será de aplicación lo contemplado en el capítulo de Régimen Disciplinario del presente Convenio.

Artículo 24º Conciliación de la vida laboral y familiar.
Las horas de permiso por lactancia se podrán acumular en jornadas continuadas, al final del descanso maternal.

Artículo 25º Parejas de hecho.
Ante la evolución de la realidad social en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio a las personas que no habiéndose casado entre ellas, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos casos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.
En el supuesto de conflicto de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizara de conformidad con la procedencia jurídica que, de manera firme, se determine por la autoridad administrativa o judicial competente de conformidad con el ordenamiento positivo vigente.

Artículo 26º Prohibición de fumar.
Por imperativo legal y por el riesgo inherente a las características de la empresa, está prohibido fumar en todo el centro de trabajo, exceptuando las zonas exteriores habilitadas a tal fin. La inobservancia de la presente prohibición se contemplará como un incumplimiento de norma legal general en materia de seguridad en el trabajo, con el agravante de posibles consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios, y por lo tanto merecerá la calificación de falta muy grave. Dicha prohibición y sus consecuencias son extensibles para las empresas de servicios.

Artículo 27º Ausencia retribuida.
Durante la vigencia del presente Convenio colectivo, la Empresa autorizará sin necesidad de justificación, la ausencia al trabajo de dos días al año retribuidos y no recuperables, previa solicitud

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 11-39 | https://dipta.cat/bopt
Diputació Tarragona

de la persona interesada y con una antelación mínima de dos días laborables salvaguardándose en todo caso el proceso productivo.

De darse la negativa por 2 veces consecutivas, y no en un mismo mes, se dará el correspondiente permiso siempre y cuando en la sección esté cubierta por el 50% del personal.

En el caso de concurrencia de solicitud de fechas de ausencia en una misma sección, las que se concedan, serán en base al orden de entrada de la petición.

CAPITULO IV
CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 28º Salario base.
Los salarios base, para cada uno de los grupos profesionales, son los que se reflejan en las tablas salariales del (ANEXO 3) en su columna correspondiente.

Aumento salarial es del:

- 2025, 3%
- 2026, 0,4% fijo, más el IPC de Cataluña, (si es positivo).

El resto de los complementos económicos del convenio se actualizarán con el mismo incremento salarial de cada año del vigente contrato.

Articulo 28-bis. En el anterior convenio colectivo (2017-2020), se procedió a la homologación de algunas categorías para equipararlas a los grupos profesionales, lo cual generó un complemento salarial para dichas categorías denominado "comisión paritaria". Una vez completada dicha homologación, a partir del presente convenio se mantendrá dicho complemento salarial a las personas que lo han venido percibiendo, a título individual, figurando en los respectivos recibos de salarios y en las tablas salariales con el acrónimo "CHC".

Artículo 29º Complemento "Antigüedad".
Se suprimen los aumentos retributivos por años de servicio en concepto de Antigüedad. Las cantidades que se percibían por dicho concepto se mantendrán pasando a denominarse "complemento de Ad Personam".

Para la plantilla que presta sus servicios con anterioridad al 01.04.84 se le mantendrá los aumentos retributivos con carácter anterior de "antigüedad por años de servicio" que consistían en trienios al 5 % del salario base de convenio con un tope de 4 trienios.

El tope de trienios, para el resto de la plantilla que presta sus servicios desde el 02.04.84 y que se encuentre en curso de adquisición del trienio en fecha 1.01.94, será cuando se produzca su vencimiento, percibiendo un último importe del 5% de su salario base, pasando el mismo a "Complemento Ad Personam".
Para las nuevas contrataciones de plantilla, a partir del 1.01.94, no se contemplará ni afectará el complemento de antigüedad.

Dicho complemento, para toda persona trabajadora que lo perciba, se incrementará en el mismo porcentaje que aumente el salario base. (ANEXO 4).

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 12-39 | https://dipta.cat/bopt Diputació Tarragona

Artículo 30º Gratificaciones extraordinarias.
Las gratificaciones extraordinarias del 30 junio y del 21 diciembre, también denominadas de verano y de Navidad, serán abonadas, cada una de ellas, a razón de una mensualidad de salario base de convenio incrementadas, según corresponda o no, con el complemento de Ad Personam (ANEXO 5)

Artículo 31º Beneficios

1) Fijos. Las pagas de beneficios se abonarán siguiendo la costumbre de la Empresa, prorrateada mensualmente, siendo la cantidad, para cada una de las categorías del 7% del salario base y que se refleja en la columna BENEF del (ANEXO 3)

2) Especiales. Tan pronto como se constate en el Balance confeccionado por la auditoria, que los beneficios netos sobre ventas brutas del mismo ejercicio los sobrepasan en un % que figura en la tabla dará lugar a la percepción por cada persona trabajadora de una paga especial de Beneficios equivalente a la cantidad correspondiente y que figura en la tabla siguiente, incrementándose anualmente con el mismo porcentaje indicado en el Artículo 28 del presente convenio.

% Beneficio	2.025	2.026*
Del 8 al 8,9	469,64	471,52
Del 9 al 9,9	563,56	565,81
Del 10 al 10,9	704,46	707,28
Del 11 al 11,9	939,27	943,03
Del 12 al 12,9	1.033,22	1.037,35
Del 13 al 13,9	1.174,12	1.178,82
Del 14 al 14,9	1.314,99	1.320,25
A partir del 15	1.408,94	1.414,58

Las personas contratadas durante el año tendrán derecho a la percepción de la parte proporcional.

Artículo 32º Prima de Asistencia.
Por el concepto de prima de asistencia, para todo el año, se entiende el 6% del salario bruto devengado en cómputo anual abonado con carácter mensual. A partir del año 2013 el citado porcentaje ya está integrado como concepto fijo en las tablas salariales.

Artículo 33º Horas Extra.
Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo
Las horas que sobrepasen a la jornada diarias, serán pagadas con un recargo del 75% sobre el salario hora anual ordinaria de cada categoría de las tablas salariales según el ANEXO 6 de cada uno de los años de vigencia del convenio.

Para atender a la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, se aplicarán los siguientes criterios:

a) Se suprimen las horas extraordinarias habituales.

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 13-39 | https://dipta.cat/bopt
Diputació Tarragona

b) Se realizarán las horas extraordinarias exigidas por la necesidad de reparar siniestros, daños extraordinarios y urgentes, así como los casos de riesgos de perdida de materias primas.

c) Se mantendrán, salvo la posibilidad de contratación temporal o parcial de personal legalmente establecida, las horas extraordinarias para atender pedidos, para cubrir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

d) La Dirección de la Empresa informará trimestralmente al Comité de Empresa, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

e) Las horas extra realizadas también podrán ser compensadas por tiempo de descanso equivalentes al 1,75. Este tiempo acumulado por las personas trabajadoras que lo realicen, tendrán derecho a disfrutarlo en un 50% a su criterio personal y en el restante 50% a criterio de la Empresa, todo ello dentro del período de vigencia del convenio; ambas partes notificarán con una semana de antelación el disfrute del tiempo.

Se entiende que dichas horas extraordinarias se efectuarán a partir de la jornada laboral máxima en días laborables, o jornada laboral especial del artículo 19, y nunca rebasarán el tope máximo establecido por la Ley.

f) La opción entre el abono o lo previsto en el apartado "e" correrá a cargo de la persona trabajadora.

Artículo 34º Plus Tóxico.
Se mantiene una compensación económica por toxicidad, por cada hora de trabajo efectivo a los puestos de trabajo que de acuerdo con la Legislación Vigente les corresponda.

2.025	2.026*	
0,28	0,28	€ / hora

Artículo 35º Complemento Salarial.
El complemento salarial para determinados niveles es el que se refleja en el (ANEXO 3) en su columna C.

Artículo 36º Dietas y desplazamientos.
1) Por desplazamiento la plantilla de esta Empresa al extranjero, además de la liquidación de los gastos de viaje, comidas y estancias en hoteles, a la presentación de los correspondientes comprobantes, les será entregada una cantidad en concepto de dieta, equivalente a:

2.025	2.026*	
48,54	48,73	€ / día

salvo que el país al que se viaje sea Japón, en cuyo caso dicha dieta será la indicada en la tabla y una cantidad suplementaria

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 14-39 | https://dipta.cat/bopt Diputació Tarragona

2.025	2.026*	
36,65	36,80	€ / día
729,92	732,84	€ / suplemento

2) Por desplazamiento para asistencia técnica o servicios ocasionales y urgentes a Clientes, se abonará según corresponda:

2.025	2.026*	
20,30	20,38	€ / Día viaje al superar las 4 horas
46,06	46,24	€ /Día al superar las 8 horas o pernoctar

Artículo 37º Plus Nocturno.
Las horas efectivas que se realicen en el turno se abonarán para todas las categorías a:

2.025	2.026*	
4,23	4,25	€ / hora

Artículo 38º Títulos.
Por el concepto de Títulos, Diplomas y Equipo de bomberos, se percibirá una cantidad a determinar en cada caso, cuando sea necesaria su utilización por la Empresa y solo durante el período de tiempo en que se utilice.

Concepto	2.025	2.026*	
Operador de Caldera	1,40	1,41	€ / día de servicio
Equipo de Bomberos	0,93	0,93	€ / día de servicio

Artículo 39º. Plus turno diurno.
a) Toda persona que realice turno "A" o "B" y las que se vean afectadas por la aplicación del Artículo 11 - turno jornada partida a turno A o B - percibirá por día trabajado, en concepto de plus turno diurno la cantidad de:

2.025	2.026*	
1,71	1,72	€ / día

No corresponderá su abono a los cambios solicitados por motivos personales.

b) La plantilla que realice jornada a 4 o 5 turnos y durante la duración de estos, pasará a percibir por día trabajado y en concepto de plus turno "A" o "B" o "S/T", la cantidad indicada en la tabla,

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 15-39 | https://dipta.cat/bopt
Diputació Tarragona

siendo acumulables con el apartado a). Así mismo, percibirá por día festivo trabajado y señalado como tal en el calendario laboral de la empresa, la cantidad de plus por día Festivo

Concepto	2.025	2.026*	
4 o 5 Turnos	7,13	7,16	€ / día
Plus Festivo	57,32	57,55	€ / día festivo

Artículo 40º Plus horario flexible.
La plantilla que realice horario flexible, por interés de la empresa, percibirá en concepto de plus horario flexible la cantidad *por* hora que esté por fuera de los horarios establecidos. Dicha cantidad no será acumulable con los pluses por turno a excepción de las horas que entre dentro de la jornada nocturna.

2.025	2.026*	
2,91	2,92	€ / hora

Artículo 41º - Plus Coordinador/a
Aquellas personas trabajadoras que tuvieran reconocido el plus coordinador y que no ejerzan las funciones que tiene atribuidas la categoría de Coordinador según el nuevo sistema de clasificación profesional, se les mantendrá dicho plus con carácter "Mayor dedicación – Ad Personam"

Artículo 42º. Penosidad. Plus Ruido.
La empresa mantendrá el nivel de supervisión y de evaluación de los riesgos relacionados con la exposición al ruido, en las secciones que se vean afectadas, de conformidad con la Normativa vigente sobre la materia. Asimismo, la empresa procederá al cumplimiento de cuanto la Normativa específica sobre protección individual establezca, facilitando a las personas trabajadoras los equipos de protección individual pertinentes.

En tal sentido, toda persona que se vea en la obligatoriedad legal del uso de protectores auditivos, percibirá un Plus por ruido, por cada hora de trabajo efectivo en el puesto indicado.

2.025	2.026*	
0,28	0,28	€ / hora

CAPITULO V
CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 43º Grupos Profesionales.

El sistema de clasificación profesional de la plantilla queda establecido por medio de Grupos Profesionales.

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 16-39 | https://dipta.cat/bopt Diputació Tarragona

La Comisión específica creada al efecto ha llevado a cabo la integración de todas las categorías y distintos niveles que existían en el anterior convenio, en seis grupos profesionales.

La nueva clasificación profesional por grupos y niveles queda establecida según el siguiente cuadro:

GRUPOS PROFESIONALES

	DESCRIPCIÓN		DESCRIPCIÓN
Grupo -1-	Dirección	**Grupo -2-**	Jefes de Departamento
Planifica, organiza y coordina las diversas actividades propias del desarrollo de la empresa. Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido. Toma decisiones y/o participa en su elaboración.		Tareas que requieren un alto grado de autonomía, de iniciativa y de responsabilidad, ejerciendo el mando sobre el personal subordinado. Asumirá la dirección, el control y la supervisión de tareas y/o de personas con funciones que supongan la integración, la coordinación y la supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Suponen, asimismo, responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales amplias que emanen del personal que pertenece a la Dirección, a quien tendrá que dar cuenta de su gestión.	
Grupo -3-	Jefes de Sección/ Proceso	**Grupo -4-**	Oficial 2ª
	Cost Controler		Oficial Almacén
	Coordinador		Programador
			Oficial Técnico
			Oficial Administrativo
Tareas complejas pero homogéneas, que pueden incorporar responsabilidad de mando si tienen personal a su cargo, que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de complejidad técnica y que puede participar en la definición de los objetivos concretos por lograr en su campo, con un buen grado de autonomía, de iniciativa y de responsabilidad.		Trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativas y razonamiento por parte de los ejecutores comportando, con una mínima supervisión, la responsabilidad de dichos trabajos.	
Grupo -5-	Oficial 3ª	**Grupo -6-**	Ayudante Especialista
	Especialistas		
	Especialista Almacén		
	Auxiliar Administrativo		

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 17-39 | https://dipta.cat/bopt
Diputació Tarragona

	Oficial Conductor		
Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y su responsabilidad está limitada por una supervisión directa		Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con un alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos de carácter elemental	

Artículo 44º Promoción Profesional Interna.
Cuando se produzcan vacantes en la plantilla, o se creen nuevos puestos de trabajo, estos se cubrirán, de forma preferente, mediante la promoción profesional interna, en el marco de las facultades organizativas de la empresa. Los criterios y sistemas que se utilicen para ello garantizarán la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres. Publicitar las vacantes.

Artículo 45º. Concepto "Polivalencia".
Se entiende por polivalencia funcional aquella que permite a las personas trabajadoras una movilidad dentro de su grupo profesional. A los efectos de la movilidad funcional dentro de cada grupo profesional se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 10 del presente convenio.

Artículo 46º Función de coordinación.
La función de Coordinación pasa a integrarse como nivel en el Grupo Profesional 3

CAPITULO VI
MEJORAS EN PRESTACIONES

Artículo 47º.- Bajas

1) Bajas por IT, derivadas de Accidente de Trabajo. En caso de accidente de trabajo ó intervención quirúrgica, que conlleve el correspondiente parte médico de baja, la Empresa abonará hasta el 100% del salario real que le corresponda la persona trabajadora, de acuerdo con su grupo profesional

2) Bajas por IT, derivadas de Enfermedad común. La Empresa abonará el 50% del salario correspondiente a los 3 primeros días del proceso, sin que éste beneficio pueda exceder de 4 días al año.

3) Seguridad y Salud Laboral
   a. En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley vigente de Prevención de Riesgos Laborales.

   b. Las revisiones médicas periódicas reglamentarias de la plantilla, se llevarán a cabo en las propias instalaciones de la empresa, mediante unidad móvil. Si por algún motivo no se pueden realizar en las instalaciones de la empresa se realizarán en horas trabajo en las instalaciones del servicio de prevención ajeno.

Artículo 48º Seguro Colectivo por Muerte e Invalidez.
La empresa concertará una póliza de seguro colectivo para la cobertura de los riesgos de muerte e invalidez permanente, derivada de accidente, durante las 24 horas del día y por todos los días del año, en las cantidades que a continuación se indican:

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 18-39 | https://dipta.cat/bopt Diputació Tarragona

* Muerte 24.000,00€.
* Invalidez Permanente Total Prof. Habitual 24.000,00€.
* Invalidez Permanente Parcial 24.000,00€.

Según grado y conformidad con las condiciones particulares de la Póliza.
Al Comité de Empresa se le entregará copia de la Póliza de Coberturas.

CAPITULO VII
MEJORAS SOCIALES

Artículo 49º Servicio de Autobús.
Se mantiene el servicio de autobús, que venía efectuándose desde - Tortosa - Roquetes - Jesús - y hasta los locales de la Empresa

Artículo 50º Plus de Distancia Gastos de Locomoción.
Con el fin de, salvaguardar el poder adquisitivo de las personas trabajadoras que residan fuera de las poblaciones de Tortosa, Jesús, Roquetes y Campredó, la Empresa abonará en concepto de gastos de locomoción una cantidad por kilómetro, según ANEXO 8 y el radio máximo que dará derecho a dicha percepción será de 35 kilómetros. Dicho Plus tendrá carácter extrasalarial.

La cuantía de € por Km. se revisará cada seis meses en la nómina correspondiente y en función del precio del carburante de gasolina de 95 octanos.

El personal con reducción de jornada tendrá derecho a esta percepción durante la vigencia de este convenio.

Artículo 51º Subvención Comida.
La ayuda económica para toda la plantilla de turno jornada partida que utilicen los servicios de restaurante queda establecida en:

2.025	2.026*	
6,43	6,46	€ / comida

Dicha ayuda económica será abonada por la Empresa a los restaurantes contratados previa entrega, de los comprobantes firmados por la persona empleada y existentes para tales efectos.
Excepcionalmente dicha ayuda económica podrá extenderse a otras personas previa autorización de la Dirección. La lista de los restaurantes acogidos a este acuerdo será publicada debida y oportunamente por parte de la empresa.

Artículo 52º Ayuda Escolar y Guardería.
Podrán disfrutar de una ayuda económica mensual, durante la duración del curso escolar o periodo de guardería, todas aquellas personas que tengan hijos menores de 16 años, previa acreditación o justificación.

2.025	2.026*	
12,93	12,98	€ / mes

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 19-39 | https://dipta.cat/bopt Diputació Tarragona

Este beneficio solo podrá ser percibido por el padre, madre o tutor del menor.

Artículo 53º. Calzado.
La Dirección de la Empresa incluirá en las nóminas de mayo y octubre la cantidad arriba estipulada como complemento salarial para la adquisición de zapatos que cumpla con las normas de seguridad establecidas por el Comité de Seguridad y Salud

2.025	2.026*	
18,40	18,47	€ / Invierno
9,22	9,26	€ / Verano

Artículo 54º. Paz social.
La Empresa y el Comité de Empresa se comprometen a coadyuvar a la realización práctica de una política de respeto, tanto hacia las personas como hacia sus bienes.

Durante la vigencia del convenio, ambas partes se comprometen a esforzarse en lograr un nivel de paz social y unas circunstancias correctas de colaboración y armonía laboral, sin merma alguna de los derechos de las personas trabajadoras.

Artículo 55º. Información.
La Dirección y el Comité se reunirán trimestralmente para recibir información de los planes de la Empresa, así mismo podrán asistir como oyentes a la reunión semestral de ventas y la reunión de producción a principios de año fiscal.

CAPÍTULO VIII
CONDICIONES DE TRABAJO – COMISIÓN PARITARIA

Artículo 56º. Modificación de condiciones de Trabajo.
Cuando sea preciso modificar las condiciones de trabajo del presente convenio, que puedan tener la consideración de modificación sustancial de condición de trabajo, al margen de aquellas cuya regulación hayan quedado debidamente pactadas, y sin perjuicio de aquellos procedimientos específicos determinados y acordados en el presente convenio, se procederá de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
En dichos supuestos, y en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, ambas partes someterán las discrepancias a la Comisión Paritaria, mediante el procedimiento y forma que se atribuyen a la misma, en el siguiente artículo.

Artículo 57º. Comisión Paritaria.
Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria con la representación de tres miembros por parte de la empresa, y otros tres miembros por parte de la representación de las personas trabajadoras, pudiendo actuar las personas asesoras por cada una de las partes con voz, pero sin voto.
Los acuerdos de la Comisión se adoptarán, en todo caso, por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 20-39 | https://dipta.cat/bopt
Diputació Tarragona

FUNCIONES. - La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar la conciliación, en su caso, y previo acuerdo de las partes, y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.

d) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión Paritaria la totalidad de las personas legitimadas para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

e) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente Convenio.

PROCEDIMIENTO.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de siete días sin que haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

1. Exposición sucinta y concreta del asunto.
2. Razones y fundamentos que entienda le asisten a la persona que propone.
3. Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.
4. Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.
5. Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles a la persona que propone.
6. La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinente, dispondrá de un plazo no superior a quince días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccionalmente competente.

Artículo 58º. Régimen de inaplicación salarial y condiciones de trabajo

Según lo establecido en el artículo 82.3 del ET, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas, de una duración de acuerdo con el artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 21-39 | https://dipta.cat/bopt
Diputació Tarragona

un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo las partes se someterán a la Comisión Paritaria del convenio, y de persistir la discrepancia, deberá acudirse a los procedimientos previstos en el Tribunal Laboral de Catalunya.

CAPITULO IX

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, DIGNIDAD EN EL TRABAJO Y CÓDIGO DE CONDUCTA.

INTRODUCCIÓN

La Dirección de la empresa YKK ESPAÑA S.A. y el COMITÉ DE EMPRESA en representación de la plantilla del Centro de Trabajo de Campredó - Tortosa, en el Marco de las medidas de Igualdad implementadas en la Empresa, deciden incorporar en el convenio un avance de PROTOCOLO para la prevención y tratamiento, en su caso, de eventuales supuestos de ACOSO MORAL Y/0 SEXUAL, DE DISCRIMINACIÓN POR RAZON DE SEXO Y/U OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN ILÍCITA EN EL TRABAJO, cuyo desarrollo y completo procedimiento formará parte del correspondiente Plan de Igualdad de empresa.

El objeto de este Protocolo es recopilar las recomendaciones básicas para la prevención y erradicación de situaciones de acoso y discriminación en el trabajo en cualquiera de sus modalidades, y establecer las pautas de actuación en el caso de sospecha de existencia de las mismas, comprometiéndose ambas partes a observar un actitud de vigilancia activa y a mantenerlo permanentemente actualizado, incorporando al mismo todas aquellas mejoras derivadas de la experiencia de su aplicación práctica con el fin de procurar su máxima efectividad.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Declaración de principios de la Dirección de la Empresa.

El presente Protocolo supone la aplicación de políticas que contribuyan, en primer lugar, a mantener unos entornos laborales libres de acoso y discriminación ilícita y, en segundo lugar, a garantizar que, si pese a todo se produjeran, se dispone y se conocen los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

LA EMPRESA CONSIDERA:

Que la igualdad, la integridad física y moral, y la dignidad son derechos inalienables de toda persona y, por ello, resulta inaceptable cualquier manifestación de acoso y/o discriminación ilícita en el trabajo.

Que el acoso en el trabajo contamina el entorno laboral y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 22-39 | https://dipta.cat/bopt
Diputació Tarragona

Que toda la plantilla debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad e igualdad de las personas

Que el acoso, la discriminación ilícita y las falsas denuncias de acoso constituyen una manifestación de intimidación intolerable.

LA EMPRESA DECLARA:

Que toda la plantilla, tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.

Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quien sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.

Que cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a presentar denuncias si, a pesar de todo, el hecho prohibido se produce.

Que la empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras un canal de denuncia, a través del cual podrán poner en conocimiento de la empresa cualquier situación que se considere acoso sexual o por razón de sexo, a los efectos legales correspondientes.

LA EMPRESA INSTA:

A las personas de su organización con mando sobre equipos de personas a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso ni discriminación ilícita en el trabajo.

A toda la plantilla a observar el presente código de conducta, a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad, y a utilizar este Protocolo de manera responsable.

LA EMPRESA SE COMPROMETE A:

Informar a toda la plantilla sobre el contenido del presente Protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.

Integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso y discriminación ilícita en el trabajo, poniendo los medios a su alcance para evitar que se produzcan.

Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso y/o discriminación ilícita que se produzcan y tramitar con la debida consideración, confidencialidad y celeridad las denuncias que se presenten.

Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso y/o discriminación ilícita en el trabajo denuncien dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 23-39 | https://dipta.cat/bopt
Diputació Tarragona

problema y adoptar las medidas necesarias para impedir que se repita, garantizando el derecho a invocar la efectiva aplicación de dichos procedimientos.

Proteger con especial diligencia a las personas de posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o testificar.

Proporcionar la ayuda que se considere necesaria a la víctima.

Adoptar medidas disciplinarias contra las personas acosadoras, las que ejerzan esas prácticas, y contra quienes presenten denuncias falsas.

Declaración de principios del Comité de Empresa en representación de la parte social:

EL COMITÉ DE EMPRESA SE COMPROMETE:

A contribuir a prevenir las conductas de acoso moral, acoso sexual, por razón de sexo o de discriminación ilícita, mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente a las mismas, así como a trasladar la información a la Dirección de la Empresa de todas aquellas actitudes o comportamientos de los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlas.

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DIGNIDAD EN EL TRABAJO

Declaración de políticas

La Empresa preserva la igualdad de oportunidades y asume completamente la política de tratar con igualdad a toda su plantilla y aspirantes.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratadas con dignidad, no tolerándose el acoso sexual en el trabajo, pudiendo denunciarlo.

La Empresa hará todo lo que esté en sus manos para instruir y promover a su plantilla sobre la base de su experiencia, habilidades y capacidades, sin considerar su raza, origen étnico, nacionalidad, religión o creencia, género, orientación sexual, estado civil, edad o discapacidad. Asimismo, también intentará promover un ambiente de trabajo en el que todas las personas trabajadoras sean tratadas con respeto y dignidad, sin ninguna discriminación basada en la raza, origen étnico, nacionalidad, religión o creencia, género, orientación sexual, estado civil, edad, o discapacidad. La Empresa sancionará cualquier forma de discriminación por parte la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras tienen la obligación de cooperar con la Empresa para asegurar que esta política sea efectiva a la hora de certificar los derechos de igualdad de las personas trabajadoras y prevenir la discriminación o el acoso. Se llevarán a cabo acciones previstas en los procedimientos disciplinarios contra cualquier persona trabajadora que esté cometiendo algún acto inapropiado o ilícito de discriminación, acoso o intimidación. El incumplimiento de esta igualdad de oportunidades y dignidad en el trabajo será tratado como comportamiento inapropiado muy grave, y podría ser causa de despido. Las personas trabajadoras tienen que tener en cuenta que pueden ser personalmente

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 24-39 | https://dipta.cat/bopt Diputació Tarragona

responsables de cualquier acto ilícito de discriminación, de manera exclusiva, o de manera conjunta a la empresa, si ésta no ha intervenido en el asunto.

Las personas trabajadoras han de comunicar a su supervisor inmediato cualquier sospecha de actos discriminatorios o prácticas o sospechas de acosos.

Las personas trabajadoras no pueden tratar injustamente o tomar represalias contra otra persona trabajadora que haya emitido alegaciones o quejas de discriminación o acoso, o que haya facilitado información de la mencionada discriminación o acoso. Este comportamiento se considerará una falta disciplinaria muy grave y se someterá a los procedimientos disciplinarios internos.

Selección, promoción y contratación

El objetivo del proceso de selección es contratar a la persona más adecuada para las necesidades del trabajo en términos de experiencia, habilidades y capacidades. La Empresa tendrá que aplicar su declaración de política de igualdad de oportunidades en todas las etapas de la selección.

La publicidad animará a presentarse a personas debidamente cualificadas y con experiencia. Cuando se anuncien plazas vacantes de trabajo, la Empresa, mientras sea razonablemente posible, y con la finalidad de atraer solicitantes de todos los sectores de la comunidad:

1. Asegurará que las promociones no estén limitadas a publicaciones que puedan excluir o reducir el número de solicitantes a un género, orientación sexual, religión o grupo racial en particular.

2. Evitará cualquier requerimiento innecesario que pueda excluir a una proporción alta de aspirantes de un género, orientación sexual, religión o grupo racial en particular, o a personas aspirantes con diversidad funcional.

3. Evitará requerimientos sobre el estado civil.

4. Cuando las vacantes puedan ser ocupadas por promociones internas, estas se harán públicas a todas las personas trabajadoras cualificadas, de modo que las solicitudes de las personas trabajadoras no se restringirán a un género, orientación sexual, religión o grupo racial en particular, o puedan excluir a personas solicitantes con diversidad funcional.

5. Asegurará que el límite de edad de cualquier persona trabajadora sea justificable.

El proceso de selección se llevará a cabo para todas las vacantes y en todos los niveles. Todas las solicitudes serán presentadas de la misma manera. Las personas responsables de preseleccionar, entrevistar y seleccionar a las personas candidatas estarán debidamente informadas de los criterios de selección y de la necesidad de su aplicación constante. La selección de nuevas personas trabajadoras se basa en las necesidades del trabajo y en la habilidad de la persona para desarrollar, o formarse para el lugar de trabajo en cuestión.

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 25-39 | https://dipta.cat/bopt
Diputació Tarragona

Acoso

Cualquier persona trabajadora, que acose sexualmente a otra persona trabajadora o que pueda acosar, en base a la orientación sexual - real o presunta- a otra persona trabajadora, incumple la política de la Empresa. De la misma manera, incurre a esto cualquier persona trabajadora que discrimine a otra basándose en su raza, origen étnico, nacionalidad, religión o creencia, género, orientación sexual, estado civil, edad o diversidad funcional. Se considera acoso el comportamiento de alguien que incluya el propósito de violar la dignidad de otra persona en el trabajo, o crear un ambiente hostil, de intimidación, degradante y ofensivo para la otra persona.

El acoso sexual incluye - pero no se limita a esto - acercamientos sexuales no deseados, peticiones de favores sexuales, intervenir en conductas verbales o físicas de naturaleza sexual no deseadas, emisión de comentarios provocadores u obscenos, y chistes o fotografías sexuales.

El acoso racial incluye - pero no se limita a esto - conductas verbales o físicas de naturaleza racial no deseables, realización de comentarios racistas, y chistes o fotografías racistas. El acoso comprende tanto la intimidación intencional obvia o violenta como la no intencional o sutil, como puede ser el uso de sobrenombres o burlas. Es deber de la persona afectada decidir qué considera ofensivo.

Informe de quejas

Todas las alegaciones de discriminación o acoso se tratarán de manera formal, confidencial y con la máxima rapidez. El empresario no podrá ignorar o tratar a la ligera las quejas de discriminación o acoso de miembros de un género, orientación sexual, religión o grupo racial en particular, o bien personas con diversidad funcional.

En caso de acoso, aunque la Empresa anima a las personas trabajadoras que crean ser acosadas a denunciar su situación (sobrevenida por palabras o conductas), también reconoce la aparente dificultad de las denuncias debido a las diferencias internas de grado. Pero la Empresa anima a la denuncia y asegura la protección de la persona denunciante.

Procedimiento de quejas

Si desea formalizar una queja de discriminación o acoso ha de seguir el siguiente procedimiento:

1. Primeramente, informar a su persona responsable superior inmediato sobre el incidente de discriminación o acoso. Si no desea exponerlo a su persona responsable supervisora inmediata tiene que informar a otra persona responsable supervisora o bien a una persona del del Dpto. de personal.

2. Estos informes tienen que realizarse rápidamente, con la finalidad de efectuarse una investigación, y tomar las medidas oportunas.

3. Todas las alegaciones de discriminación o acoso serán recogidas formalmente. La alegación será investigada rápidamente y, como parte del proceso de investigación, la persona será entrevistada y se le requerirá una declaración de testimonio, estableciendo los detalles de su queja. Se mantendrá la confidencialidad durante el proceso de investigación, siempre que se considere práctico y apropiado a las circunstancias. En cambio, para poder investigar efectivamente una alegación, la Empresa tendrá que

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 26-39 | https://dipta.cat/bopt Diputació Tarragona

determinar la envergadura de la investigación y las personas que serán informadas y entrevistadas.

4. Una vez completada la investigación, la persona será informada de los resultados y conclusiones obtenidas por la Empresa.

5. La Empresa está obligada a tomar las medidas apropiadas en relación con todas las quejas de discriminación o acoso presentadas.

6. La persona no será penalizada por presentar una queja, aunque posteriormente no la mantenga, a no ser que se demuestre incierta o hecha de mala fe. La persona puede utilizar el procedimiento de quejas de la Empresa para presentar cualquier queja.

7. La persona acosada también dispondrá del sistema de denuncia externo que proporciona la empresa (llamado whistleblowing), en que según este procedimiento la denuncia se puede realizar al departamento legal de YKK EUROPE donde lo gestionarán con la política de whistleblowing de EMEA de una manera totalmente confidencial.

Cualquier persona trabajadora que se confirme que haya discriminado o acosado a persona trabajadora, infringiendo la política de la compañía, se someterá a los procedimientos disciplinarios internos. El comportamiento podría ser considerado como una falta disciplinaria MUY GRAVE, pudiendo ser motivo de despido. Además, aquellas personas con cargo que conozcan la incidencia de los actos discriminatorios nombrados o de acoso en sus departamentos, y no tomen las medidas correspondientes, también serán sometidos a acciones disciplinarias, según los procedimientos disciplinarios internos de la empresa.

Igualdad de oportunidades y dignidad en el trabajo

La Empresa vigilará regularmente los efectos de las decisiones de selección y políticas de la plantilla, así como el sistema de valoración y remuneración, para poder evaluar si se mantiene la igualdad de oportunidades y dignidad en el trabajo. De la misma manera, esto incluye considerar cualquier efecto indirecto discriminatorio de las prácticas de trabajo.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

FALTAS LEVES

Son faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio durante breve tiempo durante la jornada de trabajo, sin haber realizado el marcaje correspondiente.
4. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
5. La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a las personas con mando; todo ello en materia leve.
6. La falta de respeto, en materia leve, a las personas subordinadas, a las personas compañeras, personas con mando y público, así como la discusión con ellas.
7. La falta de limpieza e higiene personal, así como de las dependencias, servicios y útiles de la empresa.

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 27-39 | https://dipta.cat/bopt
Diputació Tarragona

8. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social, salarial y medicina de empresa.

FALTAS GRAVES

Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve, dentro de período de un mes, excepto las de puntualidad.
2. La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes.
3. El otorgamiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos, cuestiones o hechos que puedan afectar a la Seguridad Social y medicina de empresa
4. El incumplimiento de las normas legales generales, las de este Convenio o del Reglamento de empresa, en materia de seguridad en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.
5. La desobediencia a las personas con mando en cuestiones de trabajo.
6. La voluntaria disminución de la actividad habitual o los defectos en la calidad fijada, por negligencia de la persona trabajadora.
7. El empleo de tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
8. Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.
9. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.
10. La embriaguez, no habitual, durante el trabajo.
11. Fumar en las instalaciones del centro de trabajo.

FALTAS MUY GRAVES

Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquella haya sido sancionada.
2. La falta de seis días al trabajo, durante un período de cuatro meses.
3. Faltar diez días al trabajo en el período de seis meses
4. Más de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses, o de veinticinco en un período de un año.
5. Faltar a la puntualidad ocho veces en un mes, catorce en tres meses o veinte en seis meses.
6. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o robo, tanto a las personas compañeras de trabajo como a la empresa o a terceros dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la empresa.
7. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosa en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
8. La indisciplina o desobediencia a las Normas e Instrucciones de Régimen Interior de la empresa o a las órdenes de las personas con mando, así como también la inducción a la misma cuando revista especial gravedad.
9. La indisciplina o desobediencia cuando ocasione graves daños a la empresa, a las personas compañeras de trabajo, a la normalidad de la prestación de éste y siempre que se produzca en forma pública y con escándalo.
10. La participación directa o indirecta en la comisión de delito calificado como tal en el Código Penal.
11. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
12. La embriaguez habitual durante el trabajo.

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 28-39 | https://dipta.cat/bopt
Diputació Tarragona

13. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
14. El abuso de autoridad.
15. La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.
16. La disminución voluntaria del rendimiento normal en el trabajo durante tres semanas seguidas o seis alternas en un período de seis meses.
17. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa, dentro y fuera de la jornada de trabajo.
18. El originar reiteradamente riñas o pendencias con las personas compañeras de trabajo, bastando una sola vez cuando se produzcan lesiones, daños en las instalaciones o notoria interrupción en el trabajo.
19. Todas las consignadas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, consideradas como causas justas de despido.
20. La infidelidad a la empresa por pasar a prestar servicios a otra competidora teniéndolo prohibido; el revelar secretos o datos de obligada reserva; falsificar o tergiversar datos o documentos; el ofender grave y públicamente a la empresa o a su dirección.
21. La simulación de enfermedad o accidente de trabajo.
22. Cualquier acto de discriminación a otro basándose en su raza, origen étnico, nacionalidad, religión o creencia, género, orientación sexual, estado civil, edad o diversidad funcional. Se considera acoso el comportamiento de alguien que incluya el propósito de violar la dignidad de otra persona en el trabajo, o crear un ambiente hostil, de intimidación, degradante y ofensivo para la otra persona.
23. Cualquier acto de acoso sexual que incluya – aunque no se limite a esto – acercamientos sexuales no deseados, peticiones de favores sexuales, intervenir en conductas verbales o físicas de naturaleza sexual no deseadas, emisión de comentarios provocadores u obscenos, y chistes o fotografías sexuales.

SANCIONES

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

A. Por falta leve: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; inhabilitación para el ascenso durante el período de un año.

C. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días; inhabilitación para el ascenso por un período de hasta cinco años; despido.

PRESCRIPCIÓN

Las faltas prescribirán por el transcurso del plazo que, en cada momento, establezca la legislación aplicable.

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 29-39 | https://dipta.cat/bopt Diputació Tarragona

Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Treball
Serveis Territorials a les Terres de l'Ebre

ANEXO -1

YKK ESPAÑA S.A.
DOF001

CAMBIO DE TURNO POR FLEXIBLIDAD

Tortosa, ____ de _____ de 20____

La persona trabajadora _____

Acepta que le sea cambiado el turno que actualmente efectua de _____a ____ por el que se inicia a las _____ durante los dias _____ a (ambos inclusive), del mes de _____ de 20_____.

Dicho cambio será efecutado por motivos

La aceptación conlleva el pago del plus turno y se le bonificará con el 50% del valor de la hora ordinaria (art. 11 del convenio en vigor)

Firmado

Responsable Proceso

La persona trabajadora

Nota:

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 30-39 | https://dipta.cat/bopt Diputació Tarragona

Generalitat de Catalunya

Departament d'Empresa i Treball

Serveis Territorials a les Terres de l'Ebre

2025-2026 **ANEXO -1-**

	MOTIVO LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	SALARIO	TOXICO	COMP ANTIG.	PRIMA	JUSTIFICANTE CONDICIÓN
1	Fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, hermanos, suegros, abuelos, cuñados y nietos. También parejas de hecho (posible ampliación según Estatuto)	Tres días naturales ampliables hasta cinco en caso de desplazamiento.	SI	SI	SI	SI	Esquela o documento que acredite el parentesco.
2	a) Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado o afinidad. (1º Grado: Padres-Suegros-Hijos-Yerno/Nuera) (2º Grado: Abuelos-Hermanos-Cuñados-Nietos). Personas que convivan con la persona trabajadora que requieran cuidados en el domicilio y también parejas de hecho, así como a familiares consanguíneos de la pareja de hecho.	Cinco días, a disfrutar en cualquier momento mientras dure el motivo	SI	SI	SI	SI	Certificado médico o Centro Asistencial.
3	La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del tra bajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.	Cuatro días Estos cuatro días se pueden disfrutar en horas sueltas (32 horas)	SI	SI	SI	SI	Declaración responsable Justificante atención sanitaria
4	Imposibilidad de acceder al centro de trabajo o circular por las vías de circulación para acudir al mismo por limitación o prohibición de la autoridad competente, así como por causa de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso	Máximo cuatro días	SI	SI	SI	SI	Declaración responsable Documento autoridad competente
5	Fallecimiento de tíos o sobrinos y abuelos Políticos.	Un día laborable.	SI	SI	SI	SI	Esquela o documento que acredite el parentesco.
6	Fallecimiento de personas que convivan bajo el mismo techo.	Un día laborable.	SI	SI	SI	SI	Esquela y certificado de convivencia.
7	Nacimiento de hijo.	Dos días naturales	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado del Juzgado.
		Lo estipulado por la ley	Si- INS				Tramite Seg.Soc.
8	Permiso Parental (Artículo 48 bis ET)	Máximo ocho semanas	NO	NO	NO	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado.
9	Matrimonio del trabajador Registro parejas de hecho	Quince días naturales.	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado del Juzgado/Iglesia.
10	Matrimonio de hijos.	Un día.	SI	SI	SI	SI	Certif. del Juzgado o
	Matrimonio hermanos, padres y suegros.	Un día.	NO	NO	NO	NO	Iglesia o invitación
11	Mudanza de domicilio habitual	Un día laborable.	SI	SI	SI	SI	Certificado del servicio de empadronamiento.
12	Consulta médica:						
	A) Médico de Cabecera	Hasta dos horas día. En caso de retraso médico se podrá ampliar el límite.	SI	SI	SI	SI	Sello identificación y firma en hoja control personal.
	B) Consulta a especialista prescrita por médico de cabecera.	Hasta cuatro horas día. En caso de retraso médico se podrá ampliar el límite.	SI	SI	SI	SI	Tanto en a, b, c será imprescindible que conste la hora en que se ha visitado
	C) Otras consultas médicas para empleado o hijos	9h al año, máximo 3h día. En visitas a Tarragona-4h y en BCN 8h	SI	SI	SI	SI	Certificado médico o Centro asistencial.
13	Accidente de trabajo o intervención quirúrgica que conlleve el pertinente parte médico de baja. (se excluye el parto).	Día accidente o día intervención.	SI	SI	SI	SI	Justificante institución sanitaria.
14	Lactancia.	Una hora al día de reducción de jornada (nueve meses desde el nacimiento).	SI	SI	SI	SI	
15	Cargos sindicales públicos.	El tiempo legal.	SI	SI	SI	SI	El que proceda.
16	Deber inexcusable de carácter público.						
	A) DNI	Hasta dos horas	SI	SI	SI	SI	Fotocopia.
	B) Tribunales ordinarios:						
	Testigo.	El tiempo necesario.	SI	NO	SI	NO	Citación.
	Demandante.	El tiempo necesario.	NO	NO	NO	NO	Citación.
	Demandado.	El tiempo necesario.	NO	NO	NO	NO	Citación.
	C) Magistratura de trabajo:						
	Testigo.	El tiempo necesario.	SI	NO	SI	NO	Citación.
	Demandante (si prospera la reclamación)	El tiempo necesario.	SI	SI	SI	SI	Citación.
	Demandante (si no prospera la reclamación)	El tiempo necesario.	NO	NO	NO	NO	Citación.
17	Donación de sangre.	El tiempo necesario (máximo cuatro horas día).	SI	SI	SI	SI	Certificado donde consta la hora y duración de la misma.
18	Ausencia retribuida.	Dos días.	SI	NO	SI	NO	Condición según convenio.

MOTIVO LICENCIA (en caso de desplazamiento)	MISMA PROVINCIA	PROVINCIA LIMITE	OTRAS PROVINCIAS
UNO	Tres días laborables.	Cuatro días naturales.	Cinco días naturales.
SIETE	Dos días laborables.	Tres días naturales.	Cuatro días naturales.

PLAZOS A SOLICITAR PERMISO	MOTIVO LICENCIA	POR MEDIO DE...
Mismo día.	UNO - DOS - TRES - CUATRO - CINCO - SEIS - SIETE	TELÉFONO
Un día de antelación.	SEIS - ONCE APARTADO A y B	JEFE INMEDIATO
Dos días antes.	DOCE APARTADO C - DIECISIETE	JEFE INMEDIATO
Tan pronto se tenga noticia.	DIECISEIS APARTADO B,C,D	JEFE INMEDIATO
Diez días antelación.	OCHO -NUEVE - DIEZ - ONCE	JEFE INMEDIATO

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 31-39 | https://dipta.cat/bopt
Diputació Tarragona

Generalitat de Catalunya

Departament d'Empresa i Treball

Serveis Territorials a les Terres de l'Ebre

TABLA SALARIAL 2025							Anexo 3		%	1.784
NIVEL	GRUPO PROFESIONAL	BRT.ANUAL	BASE	BENEF.	C.S	C.S Homologación	BRT.MES	2024	3,0%	H.ORD.
AYD. ESPEC.	6	20.383,50	1.373,55	96,15	0,00	0,00	1.469,70	19.789,76	103,00	11,43
ESPECIALISTA	5	22.065,06	1.348,59	94,40	112,93	58,07	1.613,99	21.422,38	103,00	12,37
ESP.OF. CONDU.	5	23.280,72	1.382,70	96,79	173,60	56,52	1.709,61	22.602,58	103,00	13,05
OFICIAL3ª	5	25.593,72	1.596,18	111,73	96,77	62,10	1.866,78	24.848,30	103,00	14,35
OFICIAL 2ª	4	28.141,78	1.728,71	121,01	139,01	68,30	2.057,03	27.322,16	103,00	15,77
ESP. ALMACEN	5	25.355,88	1.607,04	112,49	64,07	61,55	1.845,15	24.617,38	103,00	14,21
OF. ALMACEN	4	27.270,34	1.712,27	119,86	85,99	69,03	1.987,15	26.476,16	103,00	15,29
AUX. ADMTVO	5	23.716,04	1.466,02	102,62	105,79	57,57	1.732,00	23.025,24	103,00	13,29
OF. ADMTVO	4	27.270,52	1.569,98	109,90	144,16	186,84	2.010,88	26.476,22	103,00	15,29
PROGRAMADOR	4	32.697,54	1.992,39	139,47	181,50	79,37	2.392,73	31.745,20	103,00	18,33
OFIC.TECNICO	4	29.643,58	1.939,37	135,76	0,00	71,94	2.147,07	28.780,00	103,00	16,62
JEFE SECCION	3	35.176,34	2.370,37	165,93	0,00	0,00	2.536,30	34.151,70	103,00	19,72
COORDINADOR	3	31.197,40	1.988,06	139,16	0,00	141,22	2.268,44	30.288,88	103,00	17,49
COST CONTROLLER	3	31.171,32	2.074,14	145,19	0,00	32,59	2.251,92	30.263,42	103,00	17,47
JEFE DEP 2	2	45.640,76	3.075,52	215,29	0,00	0,00	3.290,81	44.311,40	103,00	25,58

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 32-39 | https://dipta.cat/bopt Diputació Tarragona

Generalitat de Catalunya

Departament d'Empresa i Treball

Serveis Territorials a les Terres de l'Ebre

TABLA SALARIAL 2026 *							Anexo 3		%	1.784
NIVEL	GRUPO PROFESIONAL	BRT.ANUAL	BASE	BENEF.	C.S	C.S Homologación	BRT.MES	2025	0,4%	H.ORD.
AYD. ESPEC.	6	20.464,92	1.379,04	96,53	0,00	0,00	1.475,57	20.383,50	100,40	11,47
ESPECIALISTA	5	22.153,24	1.353,98	94,78	113,38	58,30	1.620,44	22.065,06	100,40	12,42
ESP.OF. CONDU.	5	23.373,86	1.388,23	97,18	174,29	56,75	1.716,45	23.280,72	100,40	13,10
OFICIAL3ª	5	25.696,12	1.602,56	112,18	97,16	62,35	1.874,25	25.593,72	100,40	14,40
OFICIAL 2ª	4	28.254,24	1.735,62	121,49	139,57	68,57	2.065,25	28.141,78	100,40	15,84
ESP. ALMACEN	5	25.457,42	1.613,47	112,94	64,33	61,80	1.852,54	25.355,88	100,40	14,27
OF. ALMACEN	4	27.379,44	1.719,12	120,34	86,33	69,31	1.995,10	27.270,34	100,40	15,35
AUX. ADMTVO	5	23.810,80	1.471,88	103,03	106,21	57,80	1.738,92	23.716,04	100,40	13,35
OF. ADMTVO	4	27.379,68	1.576,26	110,34	144,74	187,59	2.018,93	27.270,52	100,40	15,35
PROGRAMADOR	4	32.828,44	2.000,36	140,03	182,23	79,69	2.402,31	32.697,54	100,40	18,40
OFIC.TECNICO	4	29.762,18	1.947,13	136,30	0,00	72,23	2.155,66	29.643,58	100,40	16,68
JEFE SECCION	3	35.316,98	2.379,85	166,59	0,00	0,00	2.546,44	35.176,34	100,40	19,80
COORDINADOR	3	31.322,14	1.996,01	139,72	0,00	141,78	2.277,51	31.197,40	100,40	17,56
COST CONTROLLER	3	31.296,04	2.082,44	145,77	0,00	32,72	2.260,93	31.171,32	100,40	17,54
JEFE DEP 2	2	45.823,28	3.087,82	216,15	0,00	0,00	3.303,97	45.640,76	100,40	25,69

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 33-39 | https://dipta.cat/bopt Diputació Tarragona

Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Treball
Serveis Territorials a les Terres de l'Ebre

COMPLEMENTO AD PERSONAM 2025					Anexo 4
NIVEL	GR.PROF	1	2	3	4
AYD. ESPEC.	6	68,68	137,36	206,03	274,71
ESPECIALISTA	5	67,43	134,86	202,29	269,72
ESP. OF. CONDU.	5	69,14	138,27	207,41	276,54
OFICIAL3ª	5	79,81	159,62	239,43	319,24
OFICIAL 2ª	4	86,44	172,87	259,31	345,74
ESP. ALMACEN	5	80,35	160,70	241,06	321,41
OF. ALMACEN	4	85,61	171,23	256,84	342,45
AUX.A DMTVO	5	73,30	146,60	219,90	293,20
OF. ADMTVO	4	78,50	157,00	235,50	314,00
PROGRAMADOR	4	99,62	199,24	298,86	398,48
OFIC.TECNICO	4	96,97	193,94	290,91	387,87
JEFE SECCION	3	118,52	237,04	355,56	474,07
COORDINADOR	3	99,40	198,81	298,21	397,61
COST CONTROLLER	3	103,71	207,41	311,12	414,83
JEFE DEP.2	2	153,78	307,55	461,33	615,10

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 34-39 | https://dipta.cat/bopt Diputació Tarragona

Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Treball
Serveis Territorials a les Terres de l'Ebre

COMPLEMENTO AD PERSONAM 2026 *					Anexo 4
NIVEL	GR.PROF	1	2	3	4
AYD. ESPEC.	6	68,95	137,90	206,86	275,81
ESPECIALISTA	5	67,70	135,40	203,10	270,80
ESP. OF. CONDU.	5	69,41	138,82	208,23	277,65
OFICIAL3ª	5	80,13	160,26	240,38	320,51
OFICIAL 2ª	4	86,78	173,56	260,34	347,12
ESP. ALMACEN	5	80,67	161,35	242,02	322,69
OF. ALMACEN	4	85,96	171,91	257,87	343,82
AUX.A DMTVO	5	73,59	147,19	220,78	294,38
OF. ADMTVO	4	78,81	157,63	236,44	315,25
PROGRAMADOR	4	100,02	200,04	300,05	400,07
OFIC.TECNICO	4	97,36	194,71	292,07	389,43
JEFE SECCION	3	118,99	237,99	356,98	475,97
COORDINADOR	3	99,80	199,60	299,40	399,20
COST CONTROLLER	3	104,12	208,24	312,37	416,49
JEFE DEP.2	2	154,39	308,78	463,17	617,56

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 35-39 | https://dipta.cat/bopt Diputació Tarragona

Generalitat de Catalunya

Departament d'Empresa i Treball

Serveis Territorials a les Terres de l'Ebre

PAGA EXTRA 2025		NORMAL	CON complemento AD PERSON			Anexo 5
NIVEL	**GR.PROF**	0	1	2	3	4
AYD. ESPEC.	6	**1.373,55**	**1.442,23**	**1.510,91**	**1.579,58**	**1.648,26**
ESPECIALISTA	5	**1.348,59**	**1.416,02**	**1.483,45**	**1.550,88**	**1.618,31**
ESP. OF. CONDU.	5	**1.382,70**	**1.451,84**	**1.520,97**	**1.590,11**	**1.659,24**
OFICIAL3ª	5	**1.596,18**	**1.675,99**	**1.755,80**	**1.835,61**	**1.915,42**
OFICIAL 2ª	4	**1.728,71**	**1.815,15**	**1.901,58**	**1.988,02**	**2.074,45**
ESP. ALMACEN	5	**1.607,04**	**1.687,39**	**1.767,74**	**1.848,10**	**1.928,45**
OF. ALMACEN	4	**1.712,27**	**1.797,88**	**1.883,50**	**1.969,11**	**2.054,72**
AUX.A DMTVO	5	**1.466,02**	**1.539,32**	**1.612,62**	**1.685,92**	**1.759,22**
OF. ADMTVO	4	**1.569,98**	**1.648,48**	**1.726,98**	**1.805,48**	**1.883,98**
PROGRAMADOR	4	**1.992,39**	**2.092,01**	**2.191,63**	**2.291,25**	**2.390,87**
OFIC.TECNICO	4	**1.939,37**	**2.036,34**	**2.133,31**	**2.230,28**	**2.327,24**
JEFE SECCION	3	**2.370,37**	**2.488,89**	**2.607,41**	**2.725,93**	**2.844,44**
COORDINADOR	3	**1.988,06**	**2.087,46**	**2.186,87**	**2.286,27**	**2.385,67**
COST CONTROLLER	3	**2.074,14**	**2.177,85**	**2.281,55**	**2.385,26**	**2.488,97**
JEFE DEP.2	2	**3.075,52**	**3.229,30**	**3.383,07**	**3.536,85**	**3.690,62**

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 36-39 | https://dipta.cat/bopt Diputació Tarragona

Generalitat de Catalunya

Departament d'Empresa i Treball

Serveis Territorials a les Terres de l'Ebre

PAGA EXTRA 2026 *		NORMAL	CON complemento AD PERSON			Anexo 5
NIVEL	**GR.PROF**	0	1	2	3	4
AYD. ESPEC.	6	**1.379,04**	**1.447,99**	**1.516,94**	**1.585,90**	**1.654,85**
ESPECIALISTA	5	**1.353,98**	**1.421,68**	**1.489,38**	**1.557,08**	**1.624,78**
ESP. OF. CONDU.	5	**1.388,23**	**1.457,64**	**1.527,05**	**1.596,46**	**1.665,88**
OFICIAL3ª	5	**1.602,56**	**1.682,69**	**1.762,82**	**1.842,94**	**1.923,07**
OFICIAL 2ª	4	**1.735,62**	**1.822,40**	**1.909,18**	**1.995,96**	**2.082,74**
ESP. ALMACEN	5	**1.613,47**	**1.694,14**	**1.774,82**	**1.855,49**	**1.936,16**
OF. ALMACEN	4	**1.719,12**	**1.805,08**	**1.891,03**	**1.976,99**	**2.062,94**
AUX.A DMTVO	5	**1.471,88**	**1.545,47**	**1.619,07**	**1.692,66**	**1.766,26**
OF. ADMTVO	4	**1.576,26**	**1.655,07**	**1.733,89**	**1.812,70**	**1.891,51**
PROGRAMADOR	4	**2.000,36**	**2.100,38**	**2.200,40**	**2.300,41**	**2.400,43**
OFIC.TECNICO	4	**1.947,13**	**2.044,49**	**2.141,84**	**2.239,20**	**2.336,56**
JEFE SECCION	3	**2.379,85**	**2.498,84**	**2.617,84**	**2.736,83**	**2.855,82**
COORDINADOR	3	**1.996,01**	**2.095,81**	**2.195,61**	**2.295,41**	**2.395,21**
COST CONTROLLER	3	**2.082,44**	**2.186,56**	**2.290,68**	**2.394,81**	**2.498,93**
JEFE DEP.2	2	**3.087,82**	**3.242,21**	**3.396,60**	**3.550,99**	**3.705,38**

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 37-39 | https://dipta.cat/bopt Diputació Tarragona

Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Treball
Serveis Territorials a les Terres de l'Ebre

H. ORDINARIA/EXTRA 2025			Anexo 6	1,75	0,50		0,500
NIVEL	**GR.PROF**	**Ordinaria**	**VALOR H/EXTRA**		**Ord. Jornada**		**Sabado**
0	0		**2023**	**2024**			
AYD. ESPEC.	6	**11,43**	**19,41**	**20,00**	**5,72**		**5,72**
ESPECIALISTA	5	**12,37**	**21,02**	**21,65**	**6,19**		**6,19**
ESP. OF. CONDU.	5	**13,05**	**22,17**	**22,84**	**6,53**		**6,53**
OFICIAL3ª	5	**14,35**	**24,38**	**25,11**	**7,18**		**7,18**
OFICIAL 2ª	4	**15,77**	**26,81**	**27,60**	**7,89**		**7,89**
ESP. ALMACEN	5	**14,21**	**24,15**	**24,87**	**7,11**		**7,11**
OF. ALMACEN	4	**15,29**	**25,97**	**26,76**	**7,65**		**7,65**
AUX.A DMTVO	5	**13,29**	**22,59**	**23,26**	**6,65**		**6,65**
OF. ADMTVO	4	**15,29**	**25,97**	**26,76**	**7,65**		**7,65**
PROGRAMADOR	4	**18,33**	**31,13**	**32,08**	**9,17**		**9,17**
OFIC.TECNICO	4	**16,62**	**28,23**	**29,09**	**8,31**		**8,31**
JEFE SECCION	3	**19,72**	**33,50**	**34,51**	**9,86**		**9,86**
COORDINADOR	3	**17,49**	**29,72**	**30,61**	**8,75**		**8,75**
COST CONTROLLER	3	**17,47**	**29,68**	**30,57**	**8,74**		**8,74**
JEFE DEP.2	2	**25,58**	**43,47**	**44,77**	**12,79**		**12,79**

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 38-39 | https://dipta.cat/bopt
Diputació Tarragona

Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Treball
Serveis Territorials a les Terres de l'Ebre

H. ORDINARIA/EXTRA 2026 *		Anexo 6	1,75		0,50		0,500
NIVEL	**GR.PROF**	**Ordinaria**	**VALOR H/EXTRA**		**Ord. Jornada**		**Sabado**
0	0		**2023**	**2024**			
AYD. ESPEC.	6	**11,47**	**20,00**	**20,07**	**5,74**		**5,74**
ESPECIALISTA	5	**12,42**	**21,65**	**21,74**	**6,21**		**6,21**
ESP. OF. CONDU.	5	**13,10**	**22,84**	**22,93**	**6,55**		**6,55**
OFICIAL3ª	5	**14,40**	**25,11**	**25,20**	**7,20**		**7,20**
OFICIAL 2ª	4	**15,84**	**27,60**	**27,72**	**7,92**		**7,92**
ESP. ALMACEN	5	**14,27**	**24,87**	**24,97**	**7,14**		**7,14**
OF. ALMACEN	4	**15,35**	**26,76**	**26,86**	**7,68**		**7,68**
AUX.A DMTVO	5	**13,35**	**23,26**	**23,36**	**6,68**		**6,68**
OF. ADMTVO	4	**15,35**	**26,76**	**26,86**	**7,68**		**7,68**
PROGRAMADOR	4	**18,40**	**32,08**	**32,20**	**9,20**		**9,20**
OFIC.TECNICO	4	**16,68**	**29,09**	**29,19**	**8,34**		**8,34**
JEFE SECCION	3	**19,80**	**34,51**	**34,65**	**9,90**		**9,90**
COORDINADOR	3	**17,56**	**30,61**	**30,73**	**8,78**		**8,78**
COST CONTROLLER	3	**17,54**	**30,57**	**30,70**	**8,77**		**8,77**
JEFE DEP.2	2	**25,69**	**44,77**	**44,96**	**12,85**		**12,85**

Tortosa, a 27 d'octubre de 2026.

El director dels Serveis Territorials a les Terres de l'Ebre del Departament d'Empresa i Treball, Antonio Suárez Franquet.

BOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 6-11-2026 | CVE 2026-10150 | Pàg. 39-39 | https://dipta.cat/bopt
Diputació Tarragona