RESOLUCIÓ de 27 de maig de 2021, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç tèxtil, de la província de Tarragona, per a l'any 2018 - 2021 (codi de conveni núm. 43000115011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç tèxtil, de la província de Tarragona, subscrit per part del Consell de Gremis Comerç, Turisme i Serveis de la Província de Tarragona, i per part dels treballadors pels sindicats de CCOO i UGT, en data 25 de noviembre de 2020 i 30 de març de 2021, i presentat per les mateixes parts en data 17 de febrer de 2021 i 13 de maig de 2021, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; 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, la Resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials a Tarragona, i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, modificat pel Decret 234/2019, de 12 de novembre.

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç tèxtil, de la província de Tarragona, per a l'any 2018 - 2021 en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 27 de maig 2021

Mireia Capell Ribes
Cap de Servei de Coordinació
(Per suplència del director/a dels serveis territorials,
d'acord amb l'article 41.1 a) del Decret 289/2016, de 30 d'agost,
de reestructuració del Departament de Treball Afers Socials i Famílies)

Transcripción del texto literal firmado por las partes

Convenio Colectivo de trabajo del comercio textil de la provincia de Tarragona para los años 2018-2021.

Artículo 1. Determinación de las partes
Son partes firmantes del presente Convenio de una parte, el Consell de Gremis- Comerç, Turisme i Serveis y de otra, la Federació de Serveis de CCOO Catalunya, y la Federació de Sereveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Ámbito territorial
El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo ubicados en la provincia de Tarragona.

Artículo 3. Ámbito funcional
El presente Convenio obliga a todas las empresas dedicadas al Comercio Textil de la provincia de



eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 08-06-2021 | CVE 2021-05035 | Pàg. 1-22 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Tarragona.

Artículo 4. Ámbito personal
Las condiciones pactadas afectan a todas las personas trabajadoras que presten servicios en las empresas incluidas en el mismo, con excepción del personal comprendido en las excepciones establecidas a este efecto en el Estatuto de losTrabajadores.

Artículo 5. Vigencia y duración
El Convenio entrará en vigor, con carácter general, el día 1 de enero de 2018, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Tarragona. Su duración será de cuatro (4) años, finalizando el día 31 de diciembre de 2021.

Artículo 6. Prórroga
El presente Convenio se prorrogará de año en año por tácita reconducción, si no es denunciado durante los treinta últimos días a la finalización de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas, por una de las partes, y por comunicación escrita a la otra parte.

Artículo 7. Rescisión y revisión
La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del convenio deberá presentarse en el del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a través de las centrales sindicales o asociaciones de empresarios, con una antelación de un mes respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas

Artículo 8. Salarios
8. 1. Los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2017 se mantendrán invariables los años 2018 y 2019, resultando como tablas de salarios las fijadas en el Anexo I del presente convenio. En todo caso, los salarios que en cómputo anual y a jornada completa perciba cualquier persona trabajadora del sector no podrán ser inferiores en cada uno de los ejercicios al Salario Mínimo Interprofesional que se hubiese establecido para cada uno de los años 2018 y 2019.
8. 2. Incremento salarial 2020. Con fecha de efectos de 1 de enero de 2020 se actualizarán los salarios vigentes en la cuantía del 3,9 %, resultando como tablas de salarios las fijadas en el Anexo II del presente convenio.
8.3. Incremento salarial 2021. Con fecha de efectos de 1 de enero de 2021 se actualizarán los salarios vigentes en la cuantía del 1, 1 % resultando como tablas de salarios las las fijadas en el Anexo III del presente convenio. En todo caso, los salarios que en cómputo anual y a jornada completa perciba cualquier persona trabajadora del sector no podrán ser inferiores en 2021 al Salario Mínimo Interprofesional que legalmente se fije para dicho ejercicio.
Se pacta expresamente, que, durante los años de vigencia del Convenio Colectivo, no habrá, en ningún caso, revisión salarial alguna.

Artículo 9. Actualización de salarios y plazo abono atrasos de convenio
Publicado el convenio colectivo en el Boletín Oficial de la provincia de Tarragona, las empresas afectadas por el mismo deberán proceder a actualizar los salarios existentes con los incrementos aquí establecidos en el plazo máximo del mes siguiente al de su publicación.

Los atrasos salariales resultantes por la aplicación definitiva de la tabla salarial del año 2020 (Anexo I) y de la tabla salarial del año 2021 (Anexo II) se abonarán, como máximo, durante el transcurso de los ciento veinte días siguientes a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 10
Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 11. Compensación y absorción
Las retribuciones que se establecen en este convenio compensarán y absorberán cualquiera otra existente en el momento de la entrada en vigor del mismo.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro solo podrán afectar al presente



eBOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 08-06-2021 | CVE 2021-05035 | Pàg. 2-22 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Convenio cuando considerados globalmente superen a las actualmente pactadas. En caso contrario serán absorbidas o compensadas por las mismas.

No obstante, lo anterior, no serán compensables ni absorbibles, los complementos personales o de puesto de trabajo, salvo pacto en contrario que se celebrará por escrito. Los complementos personales o de puesto de trabajo existentes con anterioridad a la publicación del presente Convenio, continuarán teniendo el carácter de compensables y absorbibles.

Las cantidades percibidas en concepto de comisión por ventas realizadas, incentivos por tareas realizadas ó cualquier otro tipo de incentivo y/o comisión, no podrán ser objeto de absorción y compensación por los aumentos pactados en este convenio.

Artículo 12
Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su conjunto sean más beneficiosas que las de este convenio, manteniéndose a título personal.

Artículo 13. Vinculación a latotalidad
El Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, porlo que ambas partes quedan obligadas a su total aplicación.

Artículo 14. Comisión paritaria
En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 octubre, se estable para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del convenio colectivo, una Comisión Paritaria que estará formada por 2 representantes de la patronal y 2 representantes de la parte social.

La Comisión Paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de inaplicación de las condiciones previstas en este convenio.

El procedimiento de actuación de esta Comisión Paritaria consistirá en que las discrepancias o así como demás funciones reguladas más adelanté, que puedan surgir sobre lo pactado en este convenio, se comuniquen por escrito a la Comisión Paritaria, que tras recibir el escrito, se reunirá y en un plazo de 7 días a contar desde la recepción del escrito resolverá.

A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Se establecen como domicilio para comunicaciones de la Comisisón Paritaria los siguientes:
Patronal: Consell de Gremis. Via Laietana, 32- 7. 08003 Barcelona.
FeSMC-UGT: Carrer Ixart, nº. 11, 3ª planta 43003 Tarragona.
Sereveis CCOO: Carrer August nº. 48, 2ª planta 43003Tarragona.

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:
A) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

B) Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

C) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del acuerdo interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.



eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 08-06-2021 | CVE 2021-05035 | Pàg. 3-22 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Artículo 15. Jornada laboral
Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán una jornada laboral de 40 horas semanales de trabajo efectivo, con equivalencia en cómputo anual a una jornada máxima de 1790 horas anuales de trabajo efectivo para toda la vigencia delconvenio.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cinco horas se dispondrá de un descanso de 20 minutos que se considerará tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

El medio día de descanso semanal establecido en el artículo 37 del Estatuto de losTrabajadores, cabrá la posibilidad de separarlo, donde no haya acuerdo, del día de descanso completo, pudiendo pactar libremente su realización indistintamente durante una mañana otarde.

El medio día de descanso correspondiente a la semana de carnaval se realizará necesariamente el sábado por la tarde.

Los domingos y días festivos que anualmente, y mediante Autorización del Organo competente de la Generalitat de Catalunya se autorice para la apertura de los establecimientos comerciales, tendrán la consideración de laborables a todos los efectos.

El personal que preste sus servicios los domingos y/o festivos antes indicados, además del salario normal, percibirán en concepto de incentivo el importe del 50% sobre el precio hora por las horas trabajadas.

El precio hora se calculará sobre el salario real percibido, excluidos los incentivos por ventas.

La empresa elaborará anualmente el calendario laboral. Antes de su difusión solicitarán informe previo sobre el mismo a la representación legal de los trabajadores, que deberá emitirlo en el plazo máximo de 15 días. El calendario laboral se expondrá en un lugar visible de cada centro de trabajo antes del día 31 de marzo de cada año.

Registro de Jornada
De acuerdo con lo previsto en el art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores las empresas garantizarán el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Las empresas conservarán los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la inspección de trabajo y seguridad social.

El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las trabajadoras y trabajadores, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

Artículo 16. Horas extraordinarias
Las empresas se comprometen a no realizar horas extraordinarias. No obstante, si motivado por el trabajo de los días festivos autorizados, períodos de rebajas, promociones comerciales o situaciones de incapacidad temporal y/o permisos personales, se realice una jornada anual superior a la establecida en el artículo anterior, las horas que sobrepasen dichas cifras tendrán la consideración de horas extraordinarias, debiéndose compensarse las mismas mediante el permiso retribuido de una hora por cada hora extra realizada.

Dicho permiso retribuido se deberá disfrutar dentro de los tres meses a la constatación de las horas extraordinarias y como máximo dentro del primer trimestre del año siguiente.

Las empresas podrán sustituir dichos permisos retribuidos por el abono de las horas extras realizadas con un 50% de incremento sobre el precio de la hora normal, calculada sobre el salario real percibido



eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 08-06-2021 | CVE 2021-05035 | Pàg. 4-22 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

excluido los incentivos po rventas.
Artículo 17. Contratos eventuales
Las contrataciones efectuadas al amparo del artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores tendrá nunaduración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses. En el caso de que se concierten por un tiempo inferior a los doce meses, podrán ser prorrogados por acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato exceda en ningún caso del límite máximo.

A la finalización del contrato eventual, salvo que se proceda a su contratación indefinida, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de cuantia equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce (12) días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa especifica que sea de aplicación.

Artículo 18. Contratación de personas trabajadoras con diversidad funcional
Se estará a lo dispuesto en el Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y su normativa reglamentaria, incluidos el Real decreto 364/2005, de 8 de abril y Decreto 86/2015, de 2 de junio, sobre la aplicación de la cuota de reserva del 2% a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras y de las medidas alternativas de carácter excepcional a su cumplimiento.

Para la aplicación del artículo 42 de la Ley general de discapacidad, Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, en las empresas, las partes negociadoras del presente convenio recomiendan que el acceso a la ocupación ordinaria como medio para el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de las plantillas tiene que ser la regla general, y la aplicación de medidas alternativas tiene que tener carácter excepcional.

Artículo 19. Período de prueba
El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con las siguientes categorías profesionales:
- Encargados/as y jefes/as de sucursal: tres meses
- Dependientes/as, administrativos/as y personal de oficios: dos meses
- resto personal: un mes

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimineto, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabjaadora durnate el epriodo de prueba, interrumpen el computo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.
Artículo 20. Premio por antigüedad
El personal comprendido en este convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía que figura en la tabla anexa, y según la categoría en que cada uno esté clasificado, con el límite de ocho cuatrienios. La fecha inicial para el cómputo será la de ingreso en la empresa, pero incluyendo únicamente la mitad del tiempo de aprendizaje, tanto para las personas trabajadoras que ya tienen reconocida la antigüedad como para las que en el futuro puedan tener derecho a ella.

Las personas trabajadoras que a la firma del presente Convenio estén percibiendo los ocho cuatrienios o más, no generaran ningún otro cuatrienio. Sin embargo, las cantidades que por este concepto estuvieran percibiendo se incrementaran anualmente según lo establecido en el artículo 8 del presente Convenio.

Artículo 21. Plus nocturnidad
Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Las horas trabajadas en el indicado período se retribuirá con un recargo del 25% sobre el salario base, salvo que el contrato se haya efectuado a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Se estará, para todo aquello que no se encuentre expresamente regulado en este artículo, a lo establecido en el artículo 36 del ET y a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias



eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 08-06-2021 | CVE 2021-05035 | Pàg. 5-22 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Se abonarán en las cuantías de una mensualidad para navidad y otra para el mes de junio, computado el salario base más la antigüedad.

En ambos casos se abonarán el día 15 del mes a que correspondan, salvo que fuera festivo, en cuyo caso se abonará el día laborable inmediatamente anterior.

Artículo 23. Gratificaciones en función de las ventas o beneficios
El importe de la gratificación será de una mensualidad de salario base más la antigüedad. Esta gratificación se abonará a todas las personas trabajadoras comprendidas en el presente Convenio, tanto si trabajan a sueldo y comisión o a sueldo fijo. Se abonará el día 22 de marzo, sin perjuicio de que las empresas puedan efectuar el abono enperíodos más cortos de tiempo o por prorrateo.

Artículo 24. Plus escaparatista
El personal que no estando clasificado como escaparatista realice la función con carácter normal de ornamentación de escaparates, tendrá derecho a un plus de un quince por ciento sobre el salario base, pero con facultad de la empresa de hacerle desempeñar dicho trabajo cuando lo estime oportuno. Este plus es funcional y por tanto dejará de percibirse cuando se deje de realizar dicho trabajo. No computará a efectos de pagas extras.

Artículo 25. Vacaciones
La duración del período de vacaciones será de 23 días laborables para el personal que trabaje 5 (cinco) días a la semana y de 27 días laborables para el personal que presta servicios 6 (seis) días a la semana, contándose los seis días laborables como días de vacaciones, aunque uno de ellos se trabaje media jornada.

Las empresas tendrán la facultad de fraccionarlas, en cuyo caso la duración de las mismas será de 12 o 14 días laborables (según se trabajen 5 o 6 días a la semana respectivamente) en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y el resto de días laborables durante el resto del año.

La retribución correspondiente a vacaciones estará constituida por salario base y antigüedad y será hecha efectiva antes del inicio de las mismas.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previstos en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores el trabajador/a podrá disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la fijada, incluso en el año siguiente.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad por contingencias diferentes de las citadas en el punto anterior, el trabajador/a podrá disfrutar de las vacaciones en otro período una vez finalizada su incapacidad, siempre y cuando no hayan transcurrido más de 18 meses desde el fin del año en que se originaron.

Las personas trabajadoras en situación de suspensión de contrato por nacimiento podrán unir las vacaciones a dicho período de suspensión contractual o al sucesivo período de acumulación de la lactancia, en caso de hacer uso de este derecho.

Artículo 26. Licencias
La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:
a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.
b) Tres días naturales por el nacimiento de hijo, ampliables a cinco en caso de gravedad de la madre o del hijo.
c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, parto, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Esta licencia se podrá usar durante el período de convalecencia del familiar, en el plazo de un mes desde el inicio de la hospitalización enfermedad o intervención quirúrgica.



eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 08-06-2021 | CVE 2021-05035 | Pàg. 6-22 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 20 km., el plazo será de cuatrodías.
c) Un día por el traslado del domicilio habitual.
d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, en las condiciones establecidas en el artículo 37.3d) del Estatuto de losTrabajadores.
e) Un día por casamiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad oafinidad.
f) Tres días de licencia retribuida por asuntos propios, pero teniendo siempre en cuenta las necesidades de la empresa.

En el presente caso, el trabajador deberá preavisar con 48 horas de antelación como mínimo y la empresa concederá el permiso si las necesidades de la misma lo permiten; en otro caso, señalarán de común acuerdo el día o días de licencia, en el plazo máximo de quincedías.

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efecto de licencias que una pareja de derecho. Se entenderá como “pareja de hecho”, lo dispuesto en los artículos 234-1 y 234-2 de la sección primera, capítulo IV, de la Ley 25/2010. Del 29 de julio, del libro segundo del Códigocivil de Catalunya, relativo a las personas y la familia, estableciendo tres supuestos:

I. Convivencia de más de 2 años ininterrumpidos.
II. Convivencia durante la cual la pareja ha tenido un hijo.
III. Formalización de la relación de pareja estable en escritura pública.

Las personas trabajadoras que hubieran constituido su pareja de hecho con arreglo a otra legislación civil que le correspondiese por su vecindad civil, deberán comunicarlo a la empresa a los efectos de disfrutar los derechos aquí establecidos a dicha situación.

Artículo 27
Los aprendices tendrán derecho a media jornada libre para estudiar en época de exámenes o para asistir a los mismos, con un máximo de diez días al año. Para dicha licencia el aprendiz deberá justificar oficialmente los exámenes a la necesidad de dedicar tiempo al estudio para concurrir a los mismos.

Artículo 28. Prestación complementaria por enfermedad o accidente
El personal en situación de incapacidad temporal por causa de enfermedad o accidente percibirá el cien porcien de su salario real por el período de un año y ello desde el día inicial de la baja.

Artículo 29. Premio de vinculación
En función de los años que se lleven en la empresa, se percibirá un premio de vinculación con la misma, cuya cuantía y devengo serán las siguientes:
A los quince años, una paga (salario base más antigüedad).
A los veinte años, una paga (salario base más antigüedad).
A los veinticinco años, una paga (salario base más antigüedad).
Al cumplir los sesenta años, con quince o más años de antigüedad en la empresa, tres pagas (salario base más antigüedad).

En caso de que, en una misma empresa, y en el mismo año natural, más de un trabajador fuese acreedor a estos premios, podrá la empresa fraccionar su pago en la forma que tenga por conveniente dentro del año natural siguiente.

Artículo 30
Las empresas concertarán un seguro para los casos de muerte o incapacidad permanente y absoluta, derivada de accidente, sea o no de trabajo, por la cantidad de 20.000 euros. Las empresas tendrán 30 días a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Tarragona, para actualizar o suscribir dicho seguro.

Artículo 31



eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 08-06-2021 | CVE 2021-05035 | Pàg. 7-22 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

1.- Cuando una trabajadora no pueda desempeñar los cometidos básicos de su puesto de trabajo por hallarse en estado de gestación y por ese motivo solicite el cambio de puesto de trabajo, la empresa vendrá obligada a atender su petición adecuando la prestación de servicio a otros cometidos que no resulten contraindicados con su situación y con respeto de las condiciones económicas, reincorporándose a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía una vez terminado el periodo legal que provocó dicha situación.
A tales efectos, la acreditación del estado de la gestante se justificará a través de los correspondientes informes médicos de la seguridad social que certifiquen la conveniencia de su cambio de ubicación a tenor de su estado.
2.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador en los términos previstos legalmente.
El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 32. Lactancia
En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas completas a continuación de la suspensión del contrato por nacimiento.

En caso de que la persona trabajdora opte por la acumulación, ésta será de 14 días laborales consecutivos. El trabajador que opte por los 14 días laborables de licencia retribuida deberá notificarlo a la empresa treinta días antes de finalizar el período de baja por nacimiento de hijo/a.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.
Artículo 33. Plus de transporte.

Con el carácter de indemnización o suplido, se fija un plus de transporte para todos los puestos de trabajo, en las cuantías establecidas en los Anexos I y II, que se abonará por día trabajado con independencia de la jornada laboral del trabajador, ya sea a tiempo parcial o a tiempo completo.

Dicho plus compensa los gastos de desplazamiento y distancia aque pueda tener derecho cualquier trabajador.

Artículo 34. Ropa detrabajo
Las empresas abonaran al personal afectado por el presente Convenio las cantidades anuales fijadas en los Anexos I y II en concepto de ropa de trabajo, la cual podrá prorratearse mensualmente. Las



eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 08-06-2021 | CVE 2021-05035 | Pàg. 8-22 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

empresas podrán sustituir la obligación de dicho pago, mediante la entrega de las correspondientes prendas de trabajo para verano e invierno.

Artículo 35. Excedencias especiales

Por cuidado de hijo/a. Las personas trabajadoras tendrán derecho a excedencia por un plazo máximo de tres años, por cuidado de un hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento del mismo o, en su caso, a partir de la resolución judicial o administrativa. Cuando dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos dará derecho a futuras y sucesivas excedencias bien una vez finalice la anterior o bien mediada la primera si así lo decide la persona trabajadora.

Por representación sindical. Los trabajadores que resulten elegidos para cargos de representación sindical, en el ámbito comarcal o superior, de los sindicatos más representativos, tendrán derecho a una excedencia de carácter forzoso notificándolo y acreditándolo a las empresas por parte de los órrganos de dirección de los mismos. En este caso la duración de la excedencia lo será por el período de tiempo en que dure el mandato o cargo correspondiente.

Artículo 36. Permisos sin retribución

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de un mes al año, fraccionable en dos períodos de quince días naturales, por los siguientes motivos:

a. Adopción en el extranjero.
b. hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Para la concesión de este permiso no retribuido será necesario justificar a la empresa documentalmente, las causas del mismo, con carácter previo a su solicitud.

Artículo 37. Jubilación parcial y contrato de relevo

Teniendo en cuenta las características del sector y los procesos de renovación de plantillas que se producen en las empresas, puede resultar de interés la utilización de los contratos de relevo.

El contrato de relevo realizado con un trabajador/a, está asociado a la jubilación parcial de otro trabajador de la empresa y es por tanto una modalidad de contrato flexible, que conjuga una serie de ventajas, tanto para las empresas, como para los trabajadores afectados.

A las empresas les permite realizar procesos de renovación de las plantillas a través de la sustitución parcial de trabajadores próximos a la edad de jubilación, por otros trabajadores bien temporales o que ya están contratados en la empresa, o bien desempleados de nuevo ingreso.

Paralelamente, a los trabajadores próximos a la edad de jubilación les permite acceder a ésta de manera parcial y, al mismo tiempo, se fomenta el empleo de nuevos trabajadores.

Se entiende por trabajador relevado, aquel que concierta con su empresa una reducción de su jornada de trabajo y de su salario entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50%, o del 75% para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida siempre que el trabajador reúna los requisitos establecidos en el Art. 215.1 de la Ley general de seguridad social.

El trabajador relevado pasará a tener un contrato a tiempo parcial por la nueva jornada de trabajo pactada, que podrá ser, como mínimo del 25% y que podrá estar concentrada en un periodo temporal concreto de cada año o podrá acumularse todos los días del año en un solo periodo. Este contrato, y su retribución, serán compatibles con la pensión de la seguridad social que se reconozca al trabajador/a en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato con dichos trabajadores, que no han alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador en



eBOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 08-06-2021 | CVE 2021-05035 | Pàg. 9-22 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

situación de desempleo o que tuviera un contrato de duración determinada en la misma empresa (trabajador/a relevista).

Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6 del Art 12 del ET, a este trabajador relevista la empresa le podrá hacer un contrato indefinido o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida en el apartado 1 del artículo 215 de la Ley general de la seguridad social.

En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En cuanto a la jornada, y salvo lo dispuesto en el párrafo segundo del apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los trabajadores, el contrato de relevo podrá ser a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso la duración de la jornada será como mínimo igual a la reducción de la jornada pactada con el trabajador sustituido o relevado. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o ser simultáneo.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido, en todo caso deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el Art. 215.2 e) de la Ley general de seguridad social.

Artículo 38. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y moral y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas
Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como acoso moral y arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quieneshayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores contribuirán a prevenir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, y la información a la dirección de la empresa con las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo

Protocolo de actuación
Se creará a nivel de empresa la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA–, como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.

Dicha Comisión estará integrada por un médico adscrito al servicio de prevención, un representante del servicio de prevención central, de existir y un representante sindcial y un representante de personal,



eBOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 08-06-2021 | CVE 2021-05035 | Pàg. 10-22 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

todos ellos ajenos, de ser ello posible, al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación objeto de análisis.
Se estructura un procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellos trabajadores que consideren estar siendo objeto de acoso.

1. El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso que presentará, a su elección, a la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso –CITSA– o al médico adscrito al servicio de prevención. Si así lo desea el trabajador o trabajadora, tambiénpodrá dirigirse a los representantes de los trabajadores, quienes le podrán asistir en la tramitación de la solicitud de intervención.
La solicitud de intervención se presentará por escrito, o mediante correo certificado, al domicilio de la Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones Acoso ó por cualquier otro medio que pueda ser establecido por la Comisión, tales como correo electrónico, entrevista concertada, teléfono, etc., en el cual se inste la intervención de la Comisión. Posteriormente, ésta solicitará el relato de los distintos actos e incidentes, identificación de la/s persona/s que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.
2. En cualquier caso, los trabajadores podrán ser asistidos, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por un representante de los trabajadores de su elección o representante legal que considere.
3. Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión de Instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados.
Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad. Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que lo permita la organización del trabajo y como medida cautelar, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciado.
4. La Comisión tiene un plazo máximo de treinta días para resolver motivadamente la solicitud de intervención. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.
La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración de un informe que pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante.
5. Cuando el informe constate la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de personal al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.
6. Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. Se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo y/o centro de trabajo en sus mismas condiciones laborales, si el trabajador afectado lo solicita.
7. La empresa asegurará que los trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.
8. La empresa informará a los representantes de los trabajadores del centro de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave
En caso de que ya existiera un protocolo de actuación en las empresas con anterioridad a la publicación del presente convenio, este deberá adecuarse al protocolo de actuación descrito en el presente artículo. Para tal fin, en un plazo de 3 meses a contar desde la publicación del convenio, la empresa y RLT deberán reunirse para proceder al respecto

Artículo 39. Protección a los trabajadores víctimas de la violencia de género
Se entiende por "violencia de género", a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiendo por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de



eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 08-06-2021 | CVE 2021-05035 | Pàg. 11-22 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.
Aquellas trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Entre las mismas cabe destacar:
- derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las victimas de residencia.
- permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.)
- suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
- anticipación del periodo vacacional.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esteConvenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección

Artículo 40. Adaptación y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal
Se tendrá derecho a la adaptación y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de los trabajadores con persones menores o mayores a cargo, siempre que se acrediten determinadas circunstancias tales como:
- Pareja monoparental.
- Mujer víctima de violencia degénero.
- Familias numerosas.
- Familias con algún hijo con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Familias que tengan a su cargo a un hijo con enfermedad grave.

Dicha distribución y adaptación de la jornada laboral mantendrá su duración mientras que persistan las causas que lo originaron.

Artículo 41. Planes de Igualdad e igualdad de género y de oportunidades
Las partes firmantes de este convenio colectivo asumen plenamente el contenido íntegro del capítulo XI del AIC referente a la igualdad de género.

A tal efecto, se establece la obligatoriedad de negociar, y en su caso acordar, entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, planes de igualdad en las empresas de 50 o más trabajadores y trabajadoras en los términos y plazos temporales previstos en el RDL 6/2019, de 1 de marzo.

En todas las fases de elaboración del plan, especialmente en el diagnóstico, objetivos concretos, medidas y acciones para conseguirlos, la constitución de una comisión de seguimiento y evaluación debe contar con la participación de la representación de las personas trabajadoras en la empresa.

En la fase de diagnóstico las empresas aportarán información acerca de la retribución mensual con desglose de pluses y comparativa por grupos profesionales entre hombres y mujeres.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan la utilización de los procedimientos establecidos en la comisión técnica y de mediación en igualdad de género y no discriminación del



eBOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 08-06-2021 | CVE 2021-05035 | Pàg. 12-22 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Tribunal Laboral de Catalunya, como mecanismo de solución extrajudicial de conflictos y de análisis o asesoramiento en la elaboración de planes y medidas de igualdad.

Del mismo modo, las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan, la inscripción de los planes de igualdad en el registro público de planes de igualdad de la Generalitat de Catalunya, que otorga a las empresas y organizaciones un certificado oficial de adecuación de su Plan de Igualdad a la legalidad vigente.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a las previsiones contenidas a este respecto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres en su actual redactado modificado por el RDL 6/2019, de 1 de marzo.

Artículo 42. Régimen disciplinario
La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presentetexto.

Artículo 43. Clasificación de las faltas
Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muygrave.

Artículo 44. Faltas leves
Se considerarán faltas leves las siguientes:
1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de laempresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio dedomicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia delpúblico.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según loscasos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea detal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligenciadebidas.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causajustificada.

Artículo 45. Faltas graves
Se considerarán como faltas graves las siguientes:
1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muygrave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando porél.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación porescrito.



eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 08-06-2021 | CVE 2021-05035 | Pàg. 13-22 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Artículo 46. Faltas muy graves
Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:
1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad oaccidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de lamisma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros detrabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración alpúblico.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros ysubordinados.
10. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
11. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
12. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por lasleyes.
14. Toda conducta, en al ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante deaquélla.
15. El acoso moral en el trabajo, entendiéndose por acoso moral aquella situación laboral repetida y mantenida en el tiempo, que conlleva una serie de agresiones psicológicas que atentan contra la integridad y la dignidad personal del trabajador afectado, y que supone un riesgo laboral con importantes consecuencias físicas, psicológicas y sociales para la salud deltrabajador.
El trabajador que sufra acoso sexual y/o moral, lo pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa y del representante de los trabajadores en un plazo no superior a 15 días naturales para que la dirección de la empresa instruya el oportuno expediente, el cual tendrá que finalizar en el período de un mes desde la notificación de la parte interesada, protegiendo el puesto de trabajo de lamisma.
La no comunicación a la dirección de la empresa de cualquier cualquiera de las dos formas de acoso indicadas, será valorable para poder determinar la falta de responsabilidad de laempresa
16.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido laprimera.

Artículo 47. Régimen de sanciones
Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación vigente.

Artículo 48. Sanciones máximas
Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:
1ª. Por faltas leves: amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2ª. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quincedías.



eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 08-06-2021 | CVE 2021-05035 | Pàg. 14-22 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

3ª. Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su gradomáximo.

Artículo 49. Prescripción
La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de habersecometido.

Artículo 50. Solución extrajudicial de conflictos
Las partes firmantes del presente convenio, en representación de las personas trabajadoras y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho tribunal, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley de la jurisdicción social.
En particular manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes:
- conciliación, a través de las delegaciones territoriales del Tribunal Laboral de Catalunya, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.
- mediación, a través de la Comisión de mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. -conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la delegación específica del Tribunal Laboral de Catalunya en dicha materia.
- Así mismo, los establecidos en las diferentes comisiones técnicas y de mediación como la de igualdad de género, la de economía y previsión social, la de organización del trabajo y la de seguridad y salud laboral, así como cualquier otra que se creara.

Artículo 51. Representación sindical
Los delegados de personal dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que fija el Estatuto de los Trabajadores, pudiendo acumular las horas que tengan como tiempo sindical en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total. Cuando haya un solo representante sindical podrá acumular las horas por dos meses comomáximo. Es decir, si en un mes no ha empleado ninguna hora podrá en el mes siguiente emplear hasta treinta horas y con pérdida de las no empleadas cada dosmeses.

En las empresas de más de treinta y un trabajadores que tengan designados tres delegados de personal o comité de empresa en sus centros de trabajo, dispondrán de un crédito horario de 20 horas mensuales.

En este caso los miembros del comité de empresa o delegados de personal de uno o varios centros de trabajo de la misma empresa y de la misma provincia, podrán acumular parte o la totalidad de su crédito horario automáticamente, en uno o varios representantes de la misma central sindical, siempre que sea formalmente comunicado a la empresa. Las empresas otorgarán licencias no retribuidas al personal para asistencia a congresos de los respectivos sindicatos. El máximo de licencias será en empresas de más de diez trabajadores para un sólo trabajador, computando dentro de estos máximos los representantes sindicales de empresa. El máximo de días de licencia por este concepto será durante la vigencia de este convenio, de tres días.

En cada empresa habrá un tablón de anuncios para cuestiones laborales y sindicales, en el lugar que designe la empresa.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para ela decuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por lanegociación.

En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 125 trabajadores, se podrán constituir secciones sindicales según lo establecido en la LO 11/1985, de libertad sindical.



eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 08-06-2021 | CVE 2021-05035 | Pàg. 15-22 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Artículo 52. Seguridad y salud laboral
La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fi n la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y normativa concordante que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

Artículo 53. Reconocimientos médicos
Anualmente o en el período que lo establezca el protocolo de la vigilancia de la salud, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales, los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico, completado con pruebas adaptadas a los riesgos a que es sometido y conductas más frecuentes en relación con el puesto de trabajo.

Se informará a los DPRL del protocolo de vigilancia de la salud, a fin de conocer la periodicidad de las revisiones médicas.

Artículo 54. Formación profesional
De conformidad con lo que prevé en el Real Decreto1046/2003, de 1 deagosto, por lo que se regula el subsistema de formación profesional continua y con la finalidad de facilitar la formación y promoción profesional de los trabajadores, las empresas podrán organizar y gestionar, o bien contratarlo con un centro o institución especializada la realización de cursos de formación profesional.

La formación professional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:
a) Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones delmismo.
b) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en el puesto de trabajo.
c) Especializar, en susdiversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
d) Reconversión profesional. Ampliar los conocimientos del personal que le permita prosperar y aspirara promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

Artículo 55. Cobros
Todo el personal que realice cobros por orden expresa de la empresa, sin que esta sea la actividad propia de su trabajo habitual, queda exento de cualquier responsabilidad sobre ello, siempre que se trate de errores involuntarios.

Artículo 56. Empresas de trabajo temporal
Previamente a su utilización, en cada empresa se determinará con la representación de los trabajadores las actividades y los grupos profesionales correspondientes en los que pudieran emplearse trabajadores de las EET.

No será posible la celebración de contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestosdetrabajorespecto de los cuales no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 15.1.b y16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Las empresas encuadradas en el ámbito de este convenio que, en calidad de usuarias, ocupen a trabajadores de empresas de trabajo temporal, se obligan a que el contrato de puesta a disposición garantice que éstos perciban el mismo salario que el previsto en el convenio para un trabajador sujeto a contrato ordinario y que realice idénticas o similares tareas que las del trabajador puesto adisposición.



eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 08-06-2021 | CVE 2021-05035 | Pàg. 16-22 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados, en un plazo máximo de diez días, a fi n de que aquellos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

Artículo 57. Grupos profesionales
Normas generales:
La clasificación se realizará en grupos profesionales y áreas funcionales por interpretación y aplicación del os factores de valoración, y por las tareas y funciones básicas más representativas que deban desarrollar los trabajadores.

La dirección de la empresa realizará la clasificación profesional del trabajador, valorando las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean propias de puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

La realización de funciones de un grupo superior o inferior, sellevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de losTrabajadores.

Este sistema de clasificación profesional pretende conseguir una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizaiva de la Empresa, sin menoscabo de la dignidad, la promoción profesional, la justa retribución de los trabajadores, y todo ello sin que se produzca discriminación de ningún tipo, por razón de edad, sexo o de cualquier otraíndole.

Factores de valoración:
Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de los trabajadores en un determinado grupo profesional son los siguientes:
A) Conocimiento
Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, el grado de experiencia y conocimiento adquirido y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

Este factor se divide en dos subfactores:
a) Formación: Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica, Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.
b) Experiencia: Este subfactor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad ycalidad.

B) Iniciativa
Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el menor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C) Autonomía
Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desarrollo de las tareas o funciones que sedesarrollan.

D) Responsabilidad
Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de exigencia sobre la obligación de responder del resultado de las tareas asignadas, en función del nivel de influencia sobre aquél y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.



eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 08-06-2021 | CVE 2021-05035 | Pàg. 17-22 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

E) Mando
Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado en que se supervisan y ordenan las funciones y tareas, en función de entre otras, la capacidad de comprender, motivar e interrelacionar la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre la que se ejerce el mando.

F) Complejidad
Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los distintos factores enumerados anteriormente en las tareas o el puesto encomendado, es decir, conocimiento, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando.

Formación y desarrolloprofesional:
Cuando se requiera al trabajador realizar tareas propias de su grupo profesional, pero distintas o diferentes a las que habitualmente venía realizando, ello se efectuará sin menoscabo de su formación y desarrollo profesional.

Grupos Profesionales y Áreas Funcionales:

| Grupos | Área Funcional 1ª | Área Funcional 2ª (ADMINISTRATIVA) | Área Funcional 3ª (SERVICIOS Y ACTIVIDADESAUXILIARES) |
|---|---|---|---|
| Grupo1 | Encargado General<br>Jefede Sucursal<br>Encargado de establecimiento<br>Director<br>Segundo encargador | Jefe de sección administrativa | |
| Grupo2 | Viajante<br>Dependiente de 1ª<br>Dependiente de2ª<br>Jefe de Sección | Contable<br>Cajero<br>Oficial administrativo | PersonaldeOficio1ª<br>Mozo especialista instalador<br>Modista<br>Jefe Escaparatista |
| Grupo3 | Ayudantede1ª<br>Ayudante de2ª | Auxiliar Administrativo<br>Auxiliar deCaja | Ayudante, cobrador<br>Mozo, vigilante. portero<br>Composturera, ordenanza<br>Conserje, cobrador, personal de limpieza |
| Grupo4 | Aprendiz | | Aprendiz |

Artículo 58. Régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio
Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen la adopción de la o las medidas, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los trabajadores, previo el desarrollo de un período de consultas. La indicada solicitud de inaplicación deberá ser comunicada previamente a la Comisión Paritaria de este Convenio la cual, si así se solicita expresamente, podrá ejercer funciones de asesoramiento de las partes en la empresa. La



eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 08-06-2021 | CVE 2021-05035 | Pàg. 18-22 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

comunicación deberá ir acompañada de las causas alegadas que puedan justificar la medida. Tales causas deberán ser acreditadas documentalmente.
Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma 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 un nuevo convenio en la empresa. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo y a la autoridad laboral.
Caso de acuerdo en la empresa o solución arbitral, respecto de la inaplicación del convenio colectivo, dado el carácter legalmente transitorio de la misma, cualquiera de las partes puede plantear la revisión de las medidas de inaplicación en la medida en que se modifiquen las causas que dieron lugar a la misma.
Esta iniciativa de revisión deberá comunicarse previamente a la Comisión Paritaria, así como el resultado final, con el mismo objeto y procedimiento que en la inaplicación inicial
En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el acord interprofessional de Catalunya vigente en cada momento
Si persistiese el desacuerdo entre las partes tras haber recurrido a los indicados procedimientos de conciliación y mediación, se estará a lo previsto en las disposiciones legales aplicables y vigentes.

Artículo 60. Derecho supletorio
Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio General de Comercio de Cataluña para subsectores sin convenioпropio, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente en cada momento.

Anexo I
Tablas salariales 2018-2019

| Grupo | Áreas funcionales | Salario Base | Antigüedad |
|---|---|---|---|
| | Personal mercantil | | |
| I | Encargado/a General | 1.171,55 euros | 53,90 euros |
| I | Jefe/a de Sucursal- Director/a | 1.124,14 euros | 51,73 euros |
| I | Encargado/a establecimiento – 2º Encargado/a | 1.073,89 euros | 49,42 euros |
| II | Viajante – Jefe/a de sección | 976,26 euros | 44,94 euros |
| II | Dependiente/a de1ª | 976,26 euros | 44,94 euros |
| II | Dependiente/a de 2ª | 890,13 euros | 40,95 euros |
| III | Ayudante de1ª | 842,72 euros | 38,79 euros |
| III | Ayudante de 2ª | 772,14 euros | 35,55 euros |
| IV | Aprendiz/a | 707,70 euros | |
| | Personal administrativo | | |
| II | Contable | 976,34 euros | 44,94 euros |
| II | Cajero/a | 976,34 euros | 44,94 euros |
| III | Oficial Administrativo | 976,34 euros | 44,94 euros |
| III | Auxiliar Administrativo | 807,61 euros | 37,17 euros |
| III | Auxiliar de Caja | 890,13 euros | 40,95 euros |
| I | Jefe/a Sección Administrativa | 1.073,89 euros | 49,42 euros |
| | Personal de servicio y actividades auxiliares | | |



eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 08-06-2021 | CVE 2021-05035 | Pàg. 19-22 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

| | | | |
|---|---|---|---|
| II | Personal de oficio de1ª | 842,72 euros | 38,79 euros |
| III | Ayudante | 807,61 euros | 37,17 euros |
| II | Mozo especialista instalador | 976,51 euros | 44,94 euros |
| III | Mozo | 807,61 euros | 37,17 euros |
| IV | Aprendiz/a | 707,70 euros | |
| III | Composturero/a (salario hora) | 6,76 euros | 0,31 euros |
| II | Escaparatista | 886,19 euros | 40,79 euros |
| II | Modisto/a Jefe | 976,26 euros | 44,94 euros |
| | Personal subalterno | | |
| III | Conserje, cobrador/a | 807,61 euros | 37,17 euros |
| III | Vigilante, portero/a, ordenanza | 807,61 euros | 37,17 euros |
| III | Personal de limpieza | 807,61 euros | 37,17 euros |

| | |
|---|---|
| Plus de transporte | 4,24 euros por día trabajado |
| Plus de ropa detrabajo | 321,89 euros /año |

Nota: En todo caso, los salarios que en cómputo anual y a jornada completa perciba cualquier persona trabajadora del sector no podrán ser inferiores en cada uno de los ejercicios al Salario Mínimo Interprofesional que se hubiese establecido para cada uno de los años 2018 y 2019.

Anexo II
Tablas salariales 2020

| Grupo | Áreas funcionales | Salario Base | Antigüedad |
|---|---|---|---|
| | Personal mercantil | | |
| I | Encargado/a General | 1.217,24 euros | 56,00 euros |
| I | Jefe/a de Sucursal- Director/a | 1.167,98 euros | 53,75 euros |
| I | Encargado/a establecimiento – 2º Encargado/a | 1.115,77 euros | 51,35 euros |
| II | Viajante – Jefe/a de sección | 1.014,33 euros | 46,69 euros |
| II | Dependiente/a de1ª | 1.014,33 euros | 46,69 euros |
| II | Dependiente/a de2ª | 924,85 euros | 42,55 euros |
| III | Ayudante de1ª | 886,66 euros | 40,79 euros |
| III | Ayudante de 2ª | 886,66 euros | 40,79 euros |
| IV | Aprendiz/a | 886,66 euros | |
| | Personal administrativo | | |
| II | Contable | 1.014,42 euros | 46,69 euros |
| II | Cajero/a | 1.014.42 euros | 46,69 euros |
| III | Oficial Administrativo | 1.014,42 euros | 46,69 euros |
| III | Auxiliar Administrativo | 886,66 euros | 40,79 euros |
| III | Auxiliar deCaja | 924,85 euros | 42,55 euros |
| I | Jefe/a Sección Administrativa | 1.115,77 euros | 51,35 euros |
| | Personal de servicio y actividades auxiliares | | |
| II | Personal de oficio de1ª | 886,66 euros | 40,79 euros |
| III | Ayudante | 886,66 euros | 40,79 euros |
| II | Mozo especialista instalador | 1.104,59 euros | 46,69 euros |
| III | Mozo | 886,66 euros | 40,79 euros |
| IV | Aprendiz/a | 886,66 euros | |
| III | Composturero/a (salario hora) | 7,04 euros | 0,32 euros |
| II | Escaparatista | 920,75 euros | 42,38 euros |
| II | Modisto/a Jefe | 1.014,33 euros | 46,69 euros |
| | Personal subalterno | | |



eBOPT Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 08-06-2021 | CVE 2021-05035 | Pàg. 20-22 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona

| | | | |
|---|---|---|---|
| III | Conserje, cobrador/a | 886,66 euros | 40,79 euros |
| III | Vigilante, portero/a, ordenanza | 886,66 euros | 40,79 euros |
| III | Personal de limpieza | 886,66 euros | 40,79 euros |

| | |
|---|---|
| Plus detransporte | 4,41 euros por íatrabajado |
| Plus de ropa detrabajo | 334, 44 euros /año |

Anexo III
Tablas salariales 2021

| Grupo | Áreas funcionales | Salario Base | Antigüedad |
|---|---|---|---|
| | Personal mercantil | | |
| I | Encargado/a General | 1.230,63 euros | 56,62 euros |
| I | Jefe/a de Sucursal- Director/a | 1.180,83 euros | 54,34 euros |
| I | Encargado/a establecimiento – 2º Encargado/a | 1.128,04 euros | 51,91 euros |
| II | Viajante – Jefe/a de sección | 1.025,49 euros | 47,20 euros |
| II | Dependiente/a de1ª | 1.025,49 euros | 47,20 euros |
| II | Dependiente/a de2ª | 935,02 euros | 43,02 euros |
| III | Ayudante de1ª | 896,41 euros | 41,24 euros |
| III | Ayudante de 2ª | 896,41 euros | 41,24 euros |
| IV | Aprendiz/a | 896,41 euros | |
| | Personal administrativo | | |
| II | Contable | 1.025,58 euros | 47,20 euros |
| II | Cajero/a | 1.025,58 euros | 47,20 euros |
| III | Oficial Administrativo | 1.025,58 euros | 47,20 euros |
| III | Auxiliar Administrativo | 896,41 euros | 41,24 euros |
| III | Auxiliar deCaja | 935,02 euros | 43,02 euros |
| I | Jefe/a Sección Administrativa | 1.128,04 euros | 51,91 euros |
| | Personal de servicio y actividades auxiliares | | |
| II | Personal de oficio de1ª | 896,41 euros | 41,24 euros |
| III | Ayudante | 896,41 euros | 41,24 euros |
| II | Mozo especialista instalador | 1.116,74 euros | 47,20 euros |
| III | Mozo | 896,41 euros | 41,24 euros |
| IV | Aprendiz/a | 896,41 euros | |
| III | Composturero/a (salario hora) | 7,43 euros | 0,33 euros |
| II | Escaparatista | 930,88 euros | 42,85 euros |
| II | Modisto/a Jefe | 1.025,49 euros | 47,20 euros |
| | Personal subalterno | | |
| III | Conserje, cobrador/a | 896,41 euros | 41,24 euros |
| III | Vigilante, portero/a, ordenanza | 896,41 euros | 41,24 euros |
| III | Personal de limpieza | 896,41 euros | 41,24 euros |

| | |
|---|---|
| Plus de transporte | 4,46 euros por díatrabajado |
| Plus de ropa detrabajo | 338,12 euros /año |

Nota: En todo caso, los salarios que en cómputo anual y a jornada completa perciba cualquier persona trabajadora del sector no podrán ser inferiores en 2021 al Salario Mínimo Interprofesional que legalmente se fije para dicho ejercicio.

Anexo IV

Definición de puesto de trabajo:



eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 08-06-2021 | CVE 2021-05035 | Pàg. 21-22 | https://dipta.cat/ebop/ Diputació Tarragona

Aprendiz/a es la persona trabajadora que se inicia en el oficio de dependiente/a de comercio textil.
Ayudante de 2ª es el aprendiz/a con dos años de experiencia dentro del comercio textil.
Ayudante de1ª es el ayudante de 2ª con dos años de experiencia en el puesto de trabajo anterior
Dependiente/a de 2ª es el ayudante de 1ª con dos años de experiencia en su puesto de trabajo.
Dependiente/a de1ª es el dependiente de 2ª con dos años de experiencia en el puesto de trabajo anterior.
Los puestos de trabajo de Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Caja y Ayudante de oficio, pasaran a ostentar los puestos de trabajo de Oficial Administrativo, Cajero/a y Profesional de oficio de 1ª, respectivamente, cuando acrediten cuatro años de experiencia en el puesto de trabajo inferior.



eBOP T Butlletí Oficial de la Província de Tarragona | Data 08-06-2021 | CVE 2021-05035 | Pàg. 22-22 | https://dipta.cat/ebop/
Diputació Tarragona